

Buletin

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

ISSN: 1979-6277

Informasi yang Mencerahkan
Edisi XXXIV - 2016

- * Modernisasi Manajemen ASN
- * Tak Boleh Lagi Asal Rekrut PNS
- * Sinergi BKN & KASN





Pengantar Redaksi

Pembaca Setia yang budiman,

Time goes by so fast, tanpa terasa kini kita sudah memasuki Tahun 2016. Menurut penanggalan kalender dan astrologi Tiongkok, tahun ini merupakan “Tahun Monyet Api”, di mana “api” menjadi unsur dominan dan membawa energi yang besar yang dianalogikan akan dipenuhi dengan pandangan yang optimis dan pikiran agresif. Demikian halnya dengan sajian dalam Edisi Perdana Buletin BKN Tahun 2016 ini. Sebagai tahun tahun yang baru, tentunya kita harus mengawalinya dengan penuh optimisme, harapan, dan semangat serta cita-cita akan capaian baru atas berbagai rencana dan target yang telah ditetapkan. Bergerak dengan tetap konsisten dan komitmen pada “Rencana A”, tidak tergoda untuk pindah ke “Rencana B”, sebab hal tersebut menunjukkan inkonsistensi kita terhadap rencana awal yang telah ditetapkan.

Pada Edisi Perdana Tahun 2016 ini kami menyajikan berbagai informasi kepegawaian, dengan Tema Sentral: “Modernisasi Manajemen ASN”. Tema ini kami usung dengan pemahaman dasar bahwa kebutuhan akan modernisasi dalam manajemen ASN sangat dibutuhkan sebagai suatu proses transformasi dari suatu perubahan manajemen ASN ke arah yang lebih maju atau meningkat pada berbagai aspek didalamnya.

Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa modernisasi manajemen ASN merupakan proses perubahan dari cara-cara konvensional atau tradisional ke cara-cara baru yang lebih maju dalam rangka untuk peningkatan kualitas manajemen ASN sekaligus mengakselerasi pencapaian tujuan dan perwujudan reformasi kepegawaian negara secara integral.

Pada Edisi Perdana Tahun 2016 ini, kami menyajikan berbagai informasi kepegawaian, antara lain Wawancara Eksklusif dengan Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dan Sekretaris Utama BKN, Usman Gumanti, terkait dengan tema Buletin Edisi kali ini. Tim Buletin BKN juga melakukan wawancara dengan Komisioner KASN dalam kaitannya dengan sinergi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian antara KASN dan BKN. Informasi penting lainnya yang kami sajikan adalah wawancara dengan Deputi SDM Aparatur, Kementerian PAN dan RB, Setiawan Wangsaatmaja yang antara lain mengulas tentang *Smart ASN 2019* yang berlandaskan pada Program NAWA CITA dan Program-program Strategis lainnya. Kunjungan kerja Walikota Surabaya, Tri Risma Harini juga menambah pencerahan bagi Pembaca Budiman dalam menata PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sekaligus menginspirasi Pemerintah Daerah lainnya. Berita seputar perkembangan

dan hasil terkini e-PUPNS juga kami sajikan, kunjungan delegasi beberapa negara ASEAN, liputan daerah, dan sebagainya, yang kami kemas secara aktual dan lugas sehingga perlu dan dapat dengan mudah dipahami oleh seluruh Pembaca Setia.

Selain informasi aktual, kami juga menyajikan beberapa opini yang ditulis oleh penulis, baik dari internal maupun eksternal BKN. Untuk melengkapi sajian pada edisi awal tahun ini, Serba-Serbi, Konsultasi, dan lain-lain juga kami hadirkan, termasuk informasi singkat terkait pada sampul belakang Buletin BKN ini.

Pembaca Setia yang budiman,

Akhirnya, segenap Tim Redaksi Buletin BKN berharap semoga informasi yang kami sajikan ke hadapan Pembaca Setia dapat memenuhi kebutuhan informasi, khususnya yang terkait dengan Bidang Kepegawaian. Semoga kehadiran Buletin BKN tidak sekedar untuk pemenuhan kebutuhan informasi, namun kami berharap dapat menjadi sumber referensi dan edukasi serta inspirasi untuk melakukan berbagai inovasi Bidang Kepegawaian maupun pada bidang yang lebih luas lainnya.

Selamat membaca !

Daftar Isi

Kepala BKN, Bima Haria Wibisana: Modernisasi sebagai Keniscayaan untuk Akselerasi Transformasi Manajemen ASN, Refleksi Singkat Memasuki Tahun 2016	4	Ke Depan, Tak Boleh Lagi Asal Rekrut PNS	7
BKN Apresiasi 4.460.126 PNS yang Sudah Mendaftar PUPNS	13	Aplikasi Kepegawaian yang Terintegrasi Jadi Target Capaian BKN di 2016	9
Sinergi Peran Pengawasan BKN dan KASN	17	Peran Pusat Penilaian Kompetensi ASN Dalam Membangun Talent Pool	11
Delegasi Lao PDR dan Malaysia Benchmark ke BKN	21	KASN, Jadi “Destinasi Wisata Baru” Dalam Fungsi Pengawasan	15
Proyeksi Apa & Bagaimana “PPPK”	25	PILKADA Datang, Netralitas PNS Kembali Diuji	19
Menuju e-BKN	27	Mengintip Sejumlah PNS BKN ke Luar Negeri Tidak Ilmu Suluh Padam	23
Bima Haria Wibisana Jabat Sekjen DPN KORPRI	28		29
Tingkatkan Kualitas, FGD Evaluasi Pelaksanaan CAT Tahun 2015 Digelar	33	BERITA FOTO	32
Risma: Jika Pemda Alokasikan Anggaran Belanja Pegawai Di Atas 50%, Itu Bangkrut!	36	Dukung Pengelolaan Database PNS, World Bank Tawarkan Kolaborasi	35
Dengan “Jambi TUNTAS” Mewujudkan PNS yang Profesional dan Berdisiplin Tinggi	40	Peran Keluarga Itu Penting!	38
BKN Raih Penghargaan Pelaksana Anggaran Terbaik Tahun 2015	44		42
	49	SOSOK	43
OPINI	56	Petugas Protokol Dituntut Fleksibel	45
Serba-Serbi: Kartini Di Depan Mata	57		58
		Konsultasi: Status PNS Pasca Menjalani Hukuman Kasus Tipikor	

Tim Redaksi

Penasehat // Kepala BKN // Sekretaris Utama BKN // **Penanggung Jawab** // Tumpak Hutabarat // **Pemimpin Redaksi** // Janry Haposan U. P. Simanungkalit // **Redaktur** // Sofyan // Sumardi // Herman // Yoshua Jaya Edi // Ahmad Aniq // Tomy Donardi // **Editor** // Afriani // Berry Barusman // Desi Sagala // Diah eka Palupi // **Desainer Grafis** // Firman Safrizal // Didik Wuriono // **Fotografer & Dokumentasi** // Kiswanto // Dini Rosalina // **Sekretariat** // Agus Waluyo // Rena Karlina // Rita Mulyawati // Astri Ireka Murtanti // Mia Kurniati .

Redaksi menerima tulisan/artikel/opini untuk dimuat dalam Buletin Kepegawaian BKN (font calibri 11 minimal 400 kata & maksimal 900 kata) disampaikan ke Biro Humas BKN

Alamat Redaksi:

Bagian Humas, LT.1 Jl. Mayjen Sutoyo No. 12 Cililitan Jakarta Timur

13460

Telp. & Fax: (021) 8088 2815

Email: buletin_bkn@yahoo.co.id

Kepala BKN, Bima Haria Wibisana: Modernisasi sebagai Keniscayaan untuk Akselerasi Transformasi Manajemen ASN, Refleksi Singkat Memasuki Tahun 2016

Di sela-sela kesibukannya, Kepala BKN, Bima Haria Wibisana, berkenan menerima Tim Buletin BKN untuk berbagi pandangan dan pemikiran Beliau tentang perjalanan BKN hingga kini dan ke depan, khususnya dalam menyongsong Tahun 2016. Tim Buletin menyajikan sari dari pandangan dan pemikiran Beliau melalui artikel ini.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) tepatnya pada Pasal 25, bahwa Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada BKN, yang berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN. Implementasi kewenangan BKN tersebut tertuang di dalam fungsi BKN (Pasal 47 UU ASN), yakni pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, penyelenggaraan manajemen ASN, penyimpanan informasi Pegawai ASN, pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Dalam tataran yang lebih rinci, BKN mengemban tugas sekaligus memperlihatkan peran strategis BKN dalam manajemen ASN (Pasal 48 UU



ASN), yakni: (1) mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN; (2) membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN

oleh Instansi Pemerintah; (3) membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian; (4) mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi

didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif; (5) menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN; (6) menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan (7) mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

Kewenangan, fungsi, dan tugas yang diemban oleh BKN tersebut baik sebelum maupun setelah pemberlakuan UU ASN telah dilaksanakan oleh BKN dengan berbasis pada regulasi sebelumnya (Berbasis Undang-Undang No. 43 Tahun 1999). Pemberlakuan UU ASN, sebagai manifestasi dari perubahan paradigma dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN semakin menempatkan BKN untuk berperan strategis dalam manajemen ASN.

Hingga kini, BKN telah mengukir berbagai pencapaian yang turut berkontribusi signifikan dalam pembangunan dan peningkatan serta pengembangan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN di Indonesia. Beberapa diantaranya adalah melalui CAT (*Computer Assisted Test*) BKN dalam proses Seleksi Calon PNS, Penilaian Kompetensi ASN melalui Pusat Penilaian Kompetensi (*Assessment Center*), Pelayanan Kepegawaian yang didukung oleh Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), seperti Pelayanan Mutasi, Pensiun, dan lain-lain pada Kantor BKN Pusat dan Kantor Regional BKN, termasuk yang belum lama diimplementasikan, yakni e-PUPNS untuk memperoleh data PNS yang akurat, terpercaya dan terintegrasi sebagai dasar kebutuhan dalam mengembangkan sistem informasi kepegawaian dan manajemen ASN serta gagasan BKN untuk menerapkan Aplikasi Sistem Kinerja Pegawai melalui e-Kinerja.

Modernisasi Pelayanan Kepegawaian Sebagai Kebutuhan

Berbagai pencapaian tersebut tentunya tidak menjadikan BKN berpuas diri, namun harus terus bekerja keras dan cerdas tiada henti dalam menghadapi berbagai persoalan dan tantangan manajemen ASN guna mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat, selaras dengan visi yang akan dicapai oleh BKN ke depan. Menyadari realitas dalam manajemen ASN yang sangat dinamis dan menuntut adanya berbagai perubahan yang cepat, mengharuskan BKN untuk bertransformasi dan melakukan berbagai inovasi serta terobosan, mulai dari tataran kebijakan hingga implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, salah satu kunci utamanya adalah melalui modernisasi BKN dalam menjalankan mandat yang diembannya, antara lain pelayanan berbasis teknologi. Modernisasi BKN merupakan keniscayaan sebagai respon atas berbagai tuntutan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal BKN.

Modernisasi BKN melalui pemanfaatan TIK ditujukan tidak hanya untuk menciptakan proses kerja yang lebih cepat, mudah, murah, dan mutakhir, namun lebih jauh dari itu adalah untuk mengubah pola pikir dan budaya organisasi serta budaya kerja yang lebih berorientasi pada peningkatan kuantitas dan kualitas layanan kepegawaian serta kepuasan pelanggan.

Perwujudan modernisasi BKN harus juga selaras dengan berbagai program dan kegiatan BKN yang tentunya membutuhkan upaya-upaya pemutakhiran, antara lain melalui penerapan *e-Office*. Paralel dengan upaya tersebut, berbagai upaya yang perlu dilakukan antara lain dengan melakukan Penataan Ulang Peta Jalan (*Road-Map*) Sistem TIK yang saat ini dimiliki

dan dikelola oleh BKN. Sistem TIK yang ada saat ini harus mampu menjangkau kebutuhan BKN ke depan. Hal tersebut tentunya tidak dapat dilakukan secara parsial, namun terintegrasi, tidak hanya pada internal BKN, namun juga bersama dengan seluruh Instansi Pusat dan Daerah. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan evaluasi secara kritis terhadap situasi dan kondisi saat ini untuk mengantisipasi kondisi pada masa yang akan datang. Perlu ada perubahan signifikan dan penyiapan langkah-langkah strategis dan taktis masa depan.

Lebih jauh, Kepala BKN memaparkan bahwa dalam menghadapi berbagai perubahan ke depan, mari kita berpikir ke arah pencarian solusi melalui berbagai inovasi dan terobosan, sehingga atas ragam kendala dan keterbatasan seperti SDM dan dana yang dihadapi dapat teratasi bahkan dapat ditransformasi menjadi kekuatan dan peluang. Setiap instansi dapat saling belajar satu sama lain, inovasi yang dilakukan oleh salah satu atau lebih instansi dapat direplikasi dan dikembangkan pada instansi lain. Untuk itu, di BKN akan terus dikembangkan prinsip Satu Inovasi dalam Setiap Bulan (*One Innovation One Month*), tanpa itu setiap instansi, termasuk BKN tidak akan dapat menjadi “apa-apa”. Kepala BKN memberi contoh terhadap apa yang membuat suatu perusahaan mampu menguasai pangsa pasar, yakni terletak pada sisi produknya, misalnya membuat produk yang lebih murah dan lebih baik, tentunya itu yang dibutuhkan konsumen.

Dalam menghadapi tantangan masa depan kita diperhadapkan dengan situasi global, sehingga kebutuhan masing-masing unit juga harus beradaptasi dengan kebutuhan global. Demikian halnya dalam konteks pelayanan kepegawaian, pendekatan konvensional harus mulai diubah

dengan pendekatan kekinian yang berbasis pada teknologi mutakhir. Harus mulai dipikirkan dan diterapkan sistem pelayanan yang dapat dilakukan kapan saja, dimana saja, dan tanpa harus terikat dengan adanya ruangan untuk memberikan pelayanan. Misalnya dalam pengurusan Kenaikan Pangkat (KP), memungkinkan untuk dilakukan pengembangan ke depan dengan pelayanan secara daring (*online*). Kita perlu peka dan antisipatif terhadap perkembangan globalisasi dan berbagai bentuk perubahan seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, supaya dapat tetap eksis dalam melakukan pelayanan kepegawaian.

Sejalan dengan hal tersebut, perlu dibangun kapasitas sistem secara maksimal untuk mempermudah seluruh proses pelayanan. Kemampuan kita untuk dapat menggambarkan masa depan yang ingin dicapai organisasi dan membayangkan masa depan seperti apa, serta mampu melihat peluang haruslah senantiasa ditingkatkan. Manajemen ASN perlu dibangun dengan sistem yang tepat sekaligus mempersiapkan kesiapan ASN dalam mewujudkan reformasi birokrasi dan revolusi mental.

Selain itu, perlu dibangun kompetensi yang mampu mengubah budaya pelayanan kepegawaian dari budaya tradisional ke budaya pelayanan

yang berbasis digital, sehingga mampu menciptakan pelayanan yang cepat dan tepat. Hal tersebut diharapkan akan dapat mengubah citra (*image*) birokrasi yang berupaya mempermudah pelayanan, sehingga tidak lagi lamban dan berorientasi pada uang. Oleh karena itu, perlu dilakukan berbagai pembenahan melalui optimalisasi kapasitas ASN dan pembangunan sistem terkini. Kita perlu memiliki sistem yang mampu menjaga dan menjamin pelayanan publik berjalan tepat, serta dibutuhkan komitmen dan konsistensi, sehingga penerapan zona integritas dapat secara nyata diwujudkan.

Sesungguhnya, kesempatan atau peluang untuk melakukan inovasi dalam berbagai bidang khususnya dalam kaitannya dengan pelayanan kepegawaian sangatlah terbuka, yang penting ada kemauan ke arah itu. Dalam konteks manajemen PNS, sebagai contoh kebijakan terkait dengan kesejahteraan PNS yang perlu menjadi bahan pemikiran, apakah akan diberikan saat memasuki masa purnabakti atau hanya sebatas menerima pensiun atau menerima berbagai bentuk program yang layak (*feasible*).

Ternyata masih banyak hal yang perlu digali lebih lanjut, dan masih banyak inovasi yang dibutuhkan. Kita perlu berpikir dan merancang inovasi yang tidak hanya dapat

digunakan di instansi sendiri. Sebaliknya, inovasi yang dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh instansi lain sehingga secara tidak langsung publik juga dapat merasakan manfaatnya.

Perlu kita sadari bahwa mengenali kekuatan dapat kita jadikan kunci keberhasilan organisasi. Masalah kapasitas SDM yang belum maksimal dapat diimbangi dengan pembangunan sistem yang lebih baik dan mempersiapkan kader-kader penerus secara kreatif dan inovatif. Tidak harus pada *level* pimpinan, namun pada *level* Pelaksana juga dapat melakukan inovasi, jadi tidak perlu takut dan pesimis. Kita memerlukan kader-kader yang tidak hanya memiliki kompetensi dari sisi pengetahuan, namun juga perilaku yang memiliki semangat dan militansi untuk berkembang, berperan sebagai pemecah masalah, memiliki kapasitas untuk mendekteksi perubahan dan perkembangan melalui hal-hal kecil di sekitarnya, dan berpikir untuk merancang perubahan seperti apa yang akan dilakukannya untuk kemajuan organisasi. **janry/desi**

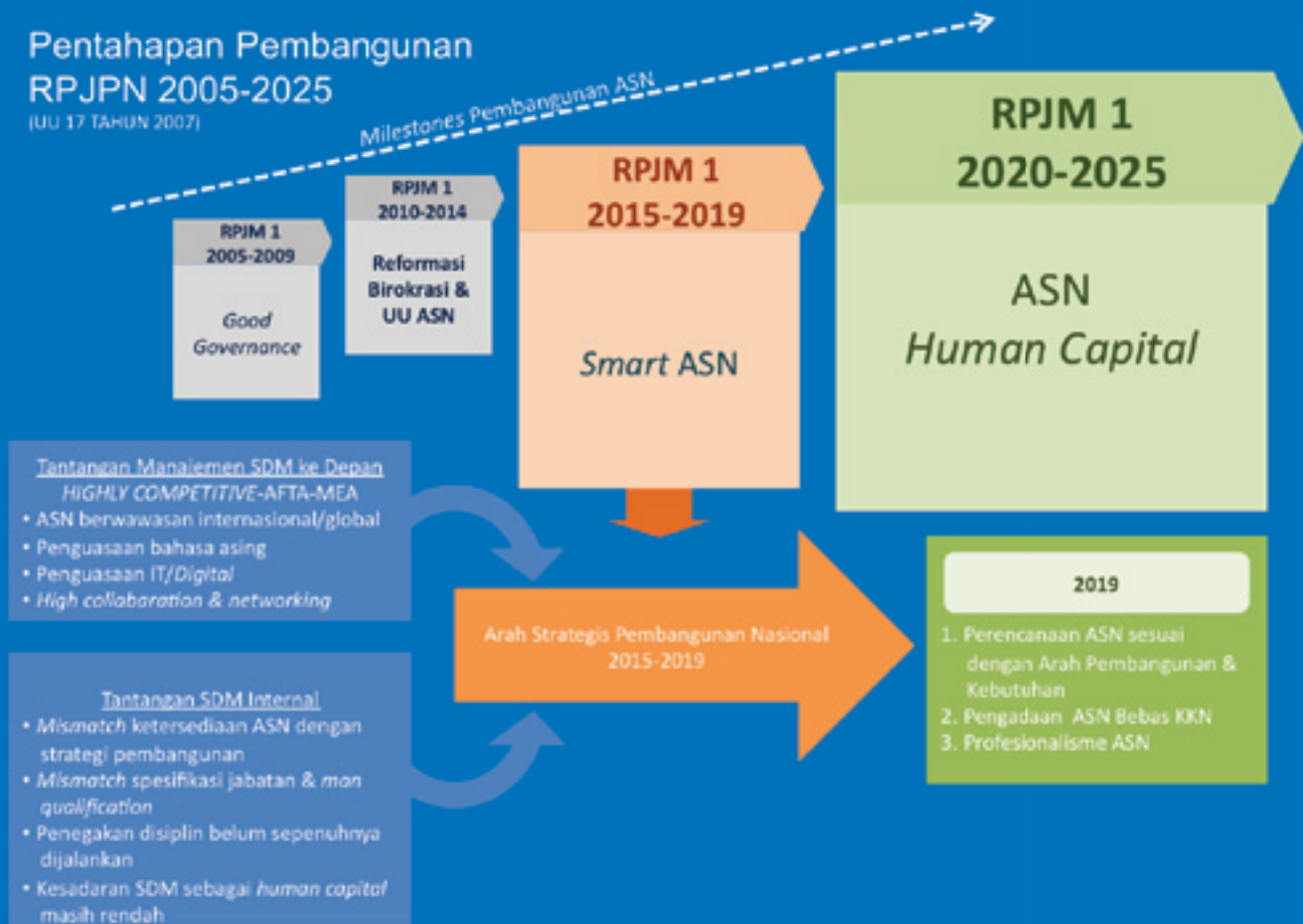
Ke Depan, Tak Boleh Lagi Asal Rekrut PNS

Upaya Pemerintah mereformasi birokrasi tidak sekadar isapan jempol. Evaluasi terus dilakukan dalam implementasi manajemen kepegawaian, salah satunya mengenai mekanisme rekrutmen PNS yang dipandang perlu ditingkatkan kualitasnya. Rekrutmen PNS ke depan pun harus diselenggarakan dengan memperhatikan *grand design* arah pembangunan ke depan. Pernyataan itu tertuang dalam wawancara

yang dilakukan tim Buletin BKN kepada Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB), Setiawan Wangsaatmaja, Kamis (25/2/2016), di ruang kerjanya. Setiawan menuturkan "Indonesia ke depan tidak boleh asal merekrut pegawai ASN. Rekrutmen harus disesuaikan dengan Nawa Cita Pemerintahan di bawah Kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla periode 2014-2019. Rekrutmen



harus disesuaikan dengan *grand design* arah pembangunan ke depan. Semua ASN yang masuk ke dalam birokrasi ini harus melalui tes," jelas Setiawan.



Selain itu, Setiawan juga menyampaikan bahwa pada tahun 2019 Pemerintah menargetkan tercapainya SMART ASN. Terdapat tiga program yang akan digulirkan Pemerintah menuju terciptanya SMART ASN 2019: *pertama*, perencanaan harus sesuai dengan arah pembangunan dan kebutuhan; *kedua*, rekrutmen ASN harus bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN); *ketiga*, terciptanya profesionalisme ASN. “Pemerintah menargetkan sejumlah capaian kapasitas ASN yakni ASN berwawasan global/ internasional, penguasaan bahasa asing, penguasaan IPTEK dan *high collaboration & networking*.”

Perencanaan rekrutmen pegawai disesuaikan dengan *grand design* pembangunan dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan formasi akan melihat target pembangunan di sebuah daerah. “ Misalnya, Pemerintah Provinsi A. Pemenuhan formasi pegawainya akan melihat arah pembangunan yang ditargetkan terhadap daerah itu.” Misal Kota A diarahkan menjadi penghasil tambang, maka permintaan formasi dengan *background* pendidikan teknik pengelolaan tambang.

Sementara itu jelas Setiawan pengelolaan pembangunan SDM harus dikaitkan dengan program Nawa Cita Pemerintah artinya, perencanaan dan rekrutmen PNS harus mendukung pencapaian program yang tertuang dalam Nawa Cita. Program Nawa Cita dimaksud terdiri dari tiga program wajib, 4 program prioritas dan 1 program dukungan. Program wajib dimaksud terdiri dari kesehatan, pendidikan dan penanggulangan kemiskinan. Program prioritas terdiri dari program pembangunan infrastruktur, pembangunan poros maritim, program ketahanan energi dan program ketahanan pangan. Sementara itu program pembangunan yang tertuang dalam Nawa Cita adalah reformasi birokrasi.

Sebelum melangkah pada implementasi program menuju SMART ASN Tahun 2019, Pemerintah, jelas Setiawan, akan melakukan sejumlah hal.

Formasi dengan *background* pendidikan teknik pengelolaan tambang.

Nawa Cita

Program Wajib

- Kesehatan
- Pendidikan
- Penanggulangan Kemiskinan

Program Prioritas

- Pembangunan infrastruktur
- Pembangunan poros maritim
- Pembangunan ketahanan energi
- Pembangunan ketahanan pangan

Program Dukungan

- Reformasi birokrasi

Yakni, *pertama*, audit organisasi kementerian/lembaga/Pemerintah Daerah, *kedua*, pemetaan pegawai melalui e-Formasi dan PUPNS dan *ketiga*, penyusunan peta kuadran kompetensi dan kinerja ASN.

Langkah tersebut, jelas Setiawan, akan menjadi bekal untuk mengimplementasikan kebijakan kepegawaian yang lain, termasuk tentang perlu tidaknya dilakukan rekrutmen/penghentian moratorium.

dep

KORIDOR PAPUA – KEP. MALUKU
Pertanian Pangan – MIFEE, Tembaga ,
Nikel, Minyak dan Gas Bumi , Perikanan

Aplikasi Kepegawaian yang Terintegrasi Jadi Target Capaian BKN di 2016

Tahun 2015 telah terlewati dan tahun 2016 siap ditapaki. Beragam prestasi, kinerja dan langkah-langkah telah dilakukan BKN untuk mewujudkan PNS yang profesional dan bermartabat. Kesuksesan *Computer Assisted Test* (CAT) BKN, predikat instansi terbaik pada penyerapan anggaran 2015 dan beragam prestasi yang diraih tidak menjadikan BKN puas dan berhenti untuk berkreasi, mengabdikan serta berinovasi untuk negeri. Di awal tahun 2016, secara khusus Tim Buletin BKN mewawancarai Sekretaris Utama BKN Usman Gumanti untuk menggali lebih jauh tentang beberapa program yang akan digulirkan BKN selama tahun 2016 ini, berikut rangkumannya.

Tindak Lanjut e-PUPNS

Data statistik BKN mengenai PNS yang teregistrasi PUPNS per 31 Januari 2015 menunjukkan sebanyak 97,9 % dari total jumlah PNS di Indonesia telah melakukan registrasi dalam Program Pendataan Ulang PNS (PUPNS) tahun 2015. Capaian yang hampir menginjak angka 100% itu merupakan satu modal besar merealisasikan target mewujudkan *database* PNS yang akurat dan *update*.

Sekretaris Utama BKN Usman Gumanti menjelaskan pada tahun 2016 ini BKN akan berupaya

menindaklanjuti hasil PUPNS dengan melakukan verifikasi data yang masuk untuk mendukung perwujudan *database* kompetensi PNS yang akurat. *Database* yang tersusun nantinya akan menjadi acuan utama dalam pengambilan kebijakan atau keputusan terkait masalah kepegawaian. Di samping itu, BKN akan pula menyisir penyebab tidak terdaftarnya 2,1% PNS dalam PUPNS. "BKN akan menggali informasi ke mana angka 2,1% ini. Apa yang menyebabkan mereka tidak mendaftar dalam program PUPNS. Kami akan gali informasi tentang eksistensi mereka. Betulkah mereka masih berstatus PNS aktif atau sudah tidak lagi bekerja di birokrasi ini," jelas Sesma BKN.

Kevalidan data hasil e-PUPNS, jelas Sesma BKN, diharapkan mampu memastikan efektivitas pengeluaran belanja pegawai yang telah dikeluarkan Pemerintah. Dengan kata lain, tidak akan terjadi alokasi anggaran untuk PNS non aktif maupun *double account*. "Hasil e-PUPNS juga dapat menjadi acuan dalam menetapkan formasi, memprediksi kebutuhan pegawai jangka pendek maupun jangka panjang serta menjadi referensi pengisian jabatan berdasarkan kompetensi," ujar Sesma.

Pemanfaatan dan Pengembangan ICT

Perkembangan *Information and Communication Technology* (ICT) menjadi sebuah keniscayaan yang mengharuskan pemerintah



mengikuti perkembangannya. Pemanfaatan ICT diharapkan dapat menunjang dan mendongkrak kinerja birokrasi. Terkait itu, Sesma BKN menjelaskan bahwa saat ini BKN telah membuat berbagai aplikasi kepegawaian untuk mengefisienkan dan mengefektifkan proses kerja.

Sesma BKN menuturkan, salah satu tantangan yang masih perlu diatasi dalam implementasi aplikasi berbasis ICT adalah belum terintegrasinya berbagai aplikasi kepegawaian tersebut. “Meskipun beberapa aplikasi tersebut sudah berjalan secara *online*, mengintegrasikan seluruh aplikasi ini menjadi tantangan kita dan kita sedang menuju ke sana,” jelas Sesma BKN. Sesma BKN menambahkan bahwa salah satu aplikasi yang sedang diterapkan, dievaluasi dan terus disempurnakan di BKN adalah e-Kinerja. Aplikasi yang berfungsi untuk memantau dan memenuhi target kinerja yang dilakukan PNS ini direncanakan akan diterapkan secara nasional. “Tetapi sebelum itu, BKN akan memantau terus penerapan aplikasi e-Kinerja di internal BKN. Jika di internal BKN e-Kinerja terbukti dapat berjalan dengan baik, maka sangat mungkin aplikasi tersebut dapat diterapkan secara nasional.” Sesma BKN melanjutkan, penggunaan ICT akan sangat bermanfaat dalam memberi manfaat pelayanan kepegawaian kepada para PNS seperti dalam pemrosesan kenaikan pangkat dll.

Pembangunan Unit Pelayan Teknis (UPT) BKN

Di bagian lain, Sesma BKN menjelaskan, pada tahun 2016 BKN berencana membangun UPT BKN. Sesma mengatakan UPT Kepegawaian BKN akan dipimpin oleh pejabat Eselon IV yang dalam pelaksanaan kerjanya berkoordinasi dengan Kantor Regional BKN dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. UPT yang rencananya

berjumlah 9 itu akan berlokasi di sejumlah wilayah di antaranya Semarang, Serang, Kendari, Jambi, Bengkulu, Mataram, Gorontalo, Lampung dan Padang.

Sesma mengatakan pembangunan UPT bertujuan memfasilitasi pelayanan bidang kepegawaian khususnya dalam pelaksanaan tes menggunakan CAT BKN dan pelaksanaan uji kompetensi menggunakan *Assessment Center* (AC). “Pembentukan UPT sejatinya untuk mendekatkan layanan kepegawaian kepada masyarakat. UPT Kepegawaian dibentuk di wilayah-wilayah yang belum didirikan Kantor Regional BKN.”

Kepada Tim Buletin, Sesma BKN juga menyampaikan UPT BKN akan memfasilitasi pelaksanaan seleksi rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga proses penilaian kompetensi ASN. Penilaian kompetensi ASN penting dilakukan untuk memudahkan pengisian jabatan oleh orang-orang yang memang memiliki kemampuan menjalankan tugas jabatan tersebut.

Penyusunan Talent Pool 2016

Setelah sukses menggelar kegiatan penyusunan *Talent Pool* Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Tahun 2015, Sesma BKN mengatakan BKN akan menggelar penyusunan *Talent Pool* JPT 2016. Seperti pernah diulas dalam Buletin BKN edisi sebelumnya, proses kegiatan penyusunan *Talent Pool* JPT akan berlangsung dalam 5 tahun, mulai tahun 2015 s.d 2019. Untuk tahun 2015, kegiatan tersebut telah diselenggarakan pada periode Agustus s.d Oktober 2015 di Pusat Pendidikan dan Pelatihan ASN BKN di Ciawi, Jawa Barat.

Talent Pool JPT adalah sebuah program yang membangun serta mengembangkan kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan, yang memiliki minat mengisi posisi JPT, terlibat secara berkelanjutan untuk meniti karir sebagai ASN dan

sukses menyelenggarakan fungsi Pemerintahan dan Negara. *Talent Pool* dibentuk guna mendapatkan profil pimpinan tinggi yang potensial sehingga dapat menjadi dasar untuk melakukan penilaian atau seleksi lebih lanjut, serta pengembangan kompetensi kepemimpinan kader birokrat yang potensial. *Talent Pool* merupakan jawaban atas kondisi di berbagai K/L/Pemda yang posisi JPT-nya masih kosong atau belum terisi sesuai kompetensi. Ketidaktersediaan JPT jika tidak segera diatasi dapat mengakibatkan terganggunya fungsi pelaksanaan pemerintahan dan negara secara nasional.

Rakornas Kepegawaian

Salah satu hajat besar BKN yakni Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian, telah sukses dilakukan kali pertama pada tahun 2015. Pada tahun 2016 ini, *event* yang sama akan diupayakan digelar pada tahun ini. Sebagai *event* besar BKN, diharapkan Rakornas Kepegawaian yang akan digelar dapat dimanfaatkan untuk menggulirkan strategi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baru.

Di akhir wawancara dengan Tim Buletin BKN, Sesma menuturkan untuk mensukseskan implementasi sejumlah program yang telah direncanakan, perlu adanya koordinasi yang intensif antar unit-unit kerja di BKN. “Semua program yang sudah direncanakan, harus diupayakan dengan baik pencapaiannya. Kami selaku pimpinan akan terus memonitor penyerapan anggaran. Unit-unit yang tidak konsekuen dengan perencanaan kegiatannya, akan kami panggil dan bukan tidak mungkin anggaran yang tidak terserap dalam kegiatan tersebut, pada tahun berikutnya akan dialihkan kepada unit-unit lain,” tegas Sesma. *dep/fhu*



Peran Pusat Penilaian Kompetensi ASN Dalam Membangun *Talent Pool*

Wawancara

dengan
Aris Windiyanto
Kapuspenkom

Mengemban amanat membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah, BKN melalui Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara terus gencar mengadakan kegiatan penilaian kompetensi. Penilaian dan pemetaan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi merupakan agenda besar yang terakhir dilaksanakan oleh Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada tahun 2015. Guna mendapat informasi mengenai kelanjutan program ini dan apa kaitannya penilaian kompetensi JPT ini dengan *talent pool*, Tim Buletin BKN mengirimkan Ahmad Aniq dan Astri Ireka untuk mewawancarai Kepala Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara, Bapak Aris Windiyanto. Berikut petikan wawancara tersebut :

Setelah melaksanakan tugas besar yaitu pemetaan potensi dan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi pada tahun 2015, Apa agenda Pusat Penilaian Kompetensi ASN mengenai tahun 2016 ini ?

Sebenarnya program pemetaan potensi dan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi ini ditujukan untuk pejabat pimpinan tinggi Pratama. Program pemetaan potensi dan kompetensi JPT tersebut sudah dilaksanakan BKN sejak tahun 2015 dan menjadi program BKN untuk dilaksanakan 5 tahun ke depan. Dimulai sejak tahun 2015 hingga 2019 dengan target seluruhnya 8.150 peserta. Di Tahun 2015 sudah mencapai target sebanyak 1.023 peserta dan di Tahun 2016 ini ditargetkan sebanyak 1300 JPT.

Bagaimana kaitan program pemetaan potensi dan kompetensi JPT dalam upaya membangun *talent pool* dan langkah-langkah apa yang telah dilakukan ?

Dalam upaya membangun *talent pool* ada beberapa tahap yang harus ditempuh. Tahap awal yang dilakukan adalah membuat *database* sekumpulan orang (*talent pool*) yang diprediksi dapat menjadi pemimpin di masa depan. Kemudian dilakukan pengolahan data *talent pool* yang dilakukan berdasarkan 3 hal, yaitu

potensi, kompetensi dan kinerja. Berdasarkan hasil penilaian potensi dan kompetensi yang telah dan akan terus kita lakukan, kaitannya dengan kompetensi, kita akan menyusun standar kompetensi generik JPT. Hasilnya dari pengolahan data ini akan diberikan ke instansi masing masing yang dapat digunakan dalam pengisian suatu jabatan.

Data *talent pool* dapat menjelaskan apa saja kelebihan dan kekurangan yang ada pada seorang talent, sehingga memudahkan bagi instansi dalam pengembangannya.

Apa pengaruh keberadaan *talent pool* dikaitkan dengan adanya proses seleksi terbuka mengingat nantinya setiap instansi akan mempunyai proyeksi calon JPT di lingkungannya sendiri ?

Ke depan dalam pengisian suatu Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi terbuka perlu dikurangi dengan keberadaan *talent pool* ini. Dari data *talent pool*, Instansi dapat langsung milih *talent* tertentu guna pengisian suatu jabatan. Hal ini dapat mempercepat pengisian suatu jabatan dan hemat anggaran, melihat bahwa proses seleksi terbuka sangat memerlukan biaya yang besar.

Sementara untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya

dan Utama, proses pengisian melalui seleksi terbuka tetap dapat terus dilakukan karena UU mengisyaratkan demikian. Untuk jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Utama tertentu bisa saja diisi dari non-PNS.

Dalam praktiknya bisa jadi ada beberapa variasi. Murni mengambil dari *talent pool*, seleksi terbuka, atau *talent pool* dan seleksi terbuka berjalan beriringan.

Mengenai Kompetensi, jika kita menilik ke UU pemerintahan daerah ada jenis kompetensi lain selain yang disebutkan dalam UU ASN, yaitu kompetensi pemerintahan, Bagaimana menurut Bapak ?

Dasarnya kompetensi ada 2 yaitu kompetensi teknis dan kompetensi manajerial. Dua jenis kompetensi kemudian berkembang dengan ditambahkannya kompetensi sosial kultural. Dengan demikian, kompetensi pemerintahan sebenarnya masuk ke dalam kategori *soft* kompetensi.

Bagaimana dengan perkembangan Assessment Center BKN saat ini ?

Sebenarnya munculnya lembaga penilaian kompetensi di pemerintahan cukup mengejutkan, termasuk bagi pencetusnya. Sejak tahun 2006 hingga saat ini sudah lebih dari 10.000 *assessee* yang melakukan uji kompetensi di *Assessment Center* BKN. Tercatat lebih dari 30 Instansi menggunakan fasilitas *Assessment Center* BKN dan merasa puas dengan hasilnya, terlihat dari banyaknya permintaan *Assessment* kembali dari instansi yang sama. Saat ini *Assessment Center* juga merupakan salah satu dari *Quick win* BKN.

Problematika apa saja yang dihadapi Assessment Center BKN selama ini dan bagaimana penyelesaiannya ?

Saat ini kendala yang masih dihadapi oleh *Assessment Center* BKN adalah belum adanya standar kompetensi dari Menpan sebagai instansi yang memiliki kewenangan dalam mengeluarkan standar penilaian kompetensi. Selain itu kendala lain yang sebenarnya klasik namun nyata terjadi adalah masih minimnya assessor yang dimiliki oleh *Assessment Center* BKN. Saat ini BKN hanya memiliki 12 assessor dan 12 calon assessor.

Assessment Center menganggap ini sebagai tantangan tersendiri, dalam hal kekurangan assessor ke depan direncanakan *Assessment Center* BKN Pusat akan mengambil alih 21 calon assessor yang berasal dari seluruh kantor regional BKN di Indonesia untuk dipersiapkan menjadi assessor dan berpusat di *Assessment Center* BKN Pusat Jakarta, sehingga jika ada permintaan dari seluruh instansi Indonesia, *Assessment Center* tinggal mengirim ke daerah/instansi tujuan.

Apa rencana Pusat Penilaian Kompetensi ASN dalam rangka pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi Ke depan ?

Ada kutipan bahwa pemerintah harus bisa menjadi nahkoda bukan pendayung, berdasarkan kutipan ini diharapkan kedepannya *Assessment Center* BKN akan menjadi Pembina *Assessment Center* dari instansi instansi yang sudah mendapat standarisasi dari *Assessment Center* BKN. Hal ini juga untuk memenuhi permintaan *Assessment Center* yang tidak seimbang dengan jumlah Assessor yang dimiliki BKN.

Mengapa BKN tidak memperbanyak Assessor dan

ke depannya BKN memberikan standarisasi ke instansi lain dalam melakukan penilaian kompetensi ?

Kembali ke kutipan sebelumnya bahwa pemerintah harus bisa menjadi nahkoda bukan pendayung, *Assessment Center* BKN akan tetap ada namun BKN juga akan menjadi Pembina dari *Assessment Center* yang ada di Indonesia. Hal ini juga dipertimbangkan karena begitu besarnya antusiasme dan kepercayaan instansi-instansi lain akan keberadaan *Assessment Center* BKN dan sangat tingginya permintaan *Assessment Center* yang dilayangkan ke BKN. Berdasarkan data *Assessment Center* BKN di Tahun 2015, terdapat lebih dari 20 Instansi yang ditolak BKN permintaan *Assessment Center*nya. Untuk itu, demi dapat memenuhi semua kebutuhan *Assessment Center* yang ada, diharapkan pengeluaran standarisasi oleh BKN ke *Assessment Center* di instansi-instansi pemerintah lain akan menjadi solusi yang baik.

Pertanyaan terakhir tentang berdirinya Ikatan Assessor SDM Aparatur (IASA), apa harapan Pusat Penilaian Kompetensi ASN dengan dibentuknya IASA ?

IASA merupakan forum assessor di Indonesia, forum yang menjadi bentuk komunikasi antar anggota nya diharapkan dapat menjadi wadah untuk mendorong pengembangan anggota, membangun kode etik profesi serta peningkatan kompetensi anggota, bahkan diharapkan kedepannya IASA bisa seperti ikatan profesi lainnya seperti IDI, dapat mengeluarkan rekomendasi untuk profesi dalam hal ini profesi assessor. *aniaq/astri*

BKN Apresiasi 4.460.126 PNS yang Sudah Mendaftar PUPNS



Antusiasme PNS dalam mensukseskan Program Pendataan Ulang PNS (PUPNS) layak diacungi Jempol. Dari jumlah 4.553.847 PNS di Indonesia, 97% di antaranya atau sebesar 4.460.126 sudah melakukan registrasi PUPNS.

Kepala Biro Humas BKN, Tumpak Hutabarat kepada Tim Buletin BKN, menitipkan apresiasi BKN kepada seluruh PNS atas responsivitas mereka dalam mendukung program menuju terwujudnya *database* kepegawaian yang *update* dan akurat. “Ini sebuah langkah besar, dengan terdaftarnya 97% dalam PUPNS, kita dapat mengetahui

bahwa dari jumlah 4.553.847, sebanyak 4.46.126 PNS benar-benar aktif. Maka BKN tinggal menyisir sisanya atau 93.721 PNS yang tidak melakukan registrasi PUPNS. Kita akan telusuri, kemana mereka ini, betulkah masih menjadi PNS aktif atau sudah tidak lagi menjadi PNS, masih hidup atau sudah wafat, dan masih menerima uang negara sebagai gaji mereka atau tidak?” jelas Tumpak.

Hasil penyisiran terhadap 93.721 PNS yang tidak melakukan registrasi PUPNS, jelas Tumpak, akan menjadi informasi penting bagi efektivitas pengalokasian APBN/APBD bagi

anggaran belanja pegawai. “Melalui PUPNS, kami juga ingin mendukung terwujudnya birokrasi yang efektif dan efisien. Jangan sampai angka 93.721 itu ternyata *bodong*,” jelasnya.

Lebih lanjut Tumpak mengatakan selain akan menggali data *existing* 93.721 PNS, BKN juga akan menutup layanan kepegawaian kepada mereka yang tidak melakukan registrasi. Artinya, 93.721 PNS tersebut tidak dapat menerima pemrosesan kenaikan pangkat, mutasi dan hal-hal lain yang menyangkut urusan kepegawaian. Hal itu merupakan konsekuensi

tidak responnya mereka terhadap himbauan melakukan registrasi sebagai sebuah program nasional menuju terwujudnya *database* kepegawaian yang *update*, akurat dan terpercaya. Kebijakan *blocking* layanan kepegawaian juga ditujukan kepada PNS yang telah mengajukan permohonan pemrosesan layanan kepegawaian hingga periode 31 Januari 2016, namun tidak melakukan registrasi PUPNS.

Seperti telah diinformasikan, 31 Januari 2016 adalah batas perpanjangan registrasi e-PUPNS setelah sebelumnya ditetapkan bahwa pendaftaran e-PUPNS ditutup pada 31 Desember 2015. Direktur Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian BKN, Sidik Kadarusman menjelaskan pada 31 Desember 2016 terdata dari total PNS berjumlah 4.556.765, sebanyak 106.038 PNS belum mendaftar e-PUPNS. Artinya, sebanyak 4.450.727 PNS sudah mengikuti proses PUPNS. Namun dari jumlah yang sudah melakukan registrasi e-PUPNS, sebanyak 692 PNS tertolak. Dari data yang berhasil disisir, penolakan kebanyakan terjadi pada PNS yang mengikuti proses mutasi (pindah instansi) namun data kepindahan belum sinkron dengan apa yang tertuang dalam *database* BKN. "Jadi ada PNS yang pindah ke instansi lain namun datanya belum diperbarui baik pada instansi baru maupun pada instansi lama. Jadi ada "crash" data. Mereka yang seperti itu tidak akan bisa melakukan registrasi PUPNS. Selain itu, registrasi PNS juga ditolak jika pihak verifikasi menyatakan tidak mengenali PNS yang bersangkutan," jelas Sidik.

Sementara itu, perpanjangan registrasi PUPNS pascatanggal 31 Januari 2016 tertuang dalam Surat Edaran Kepala BKN dengan nomor: K 26-30/V 2-1/99 perihal Tindak Lanjut e-PUPNS yang diterbitkan pada 5 Januari 2015 BKN. Dalam surat tersebut disampaikan

bahwa pendaftaran/registrasi susulan e-PUPNS diberikan batas waktu hingga 31 Januari 2016. Sementara bagi PNS yang sudah melakukan registrasi namun belum menyelesaikan pengisian e-PUPNS/ belum menyampaikan berkas (dokumen) untuk diverifikasi, diberi kesempatan hingga 17 Januari 2016 dan bagi instansi yang belum menyelesaikan verifikasi level 1 dan 2 diberi kesempatan perpanjangan hingga 31 Januari 2016.

Selain akan mendafta *eksisting* 93.721 PNS, pascapenutupan registrasi per 31 Januari 2016, BKN akan lebih berkonsentrasi pada proses verifikasi data PNS yang sudah melakukan registrasi dan *update* data. Di samping itu, BKN akan merekap keseluruhan data informasi kompetensi PNS yang telah tertuang dalam PUPNS. Data tersebut akan digunakan sebagai salah satu acuan penyelenggaraan manajemen kepegawaian berdasarkan sistem merit, seperti yang menjadi amanah UU ASN Nomor 5 Tahun 2014. Yang dimaksud dengan sistem merit dalam Undang-Undang tersebut adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, rasa, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Kilas Balik PUPNS

Seperti telah dipublikasikan, e-PUPNS dimulai pada 1 September hingga 31 Desember 2015. Kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai upaya mewujudkan *database* kepegawaian yang lengkap dan tepat melalui mekanisme pendataan serta pengolahan data yang cepat. Setiap PNS berkewajiban mengikuti *updating* data melalui e-PUPNS. Jika hal itu tidak dilakukan maka PNS yang bersangkutan tidak akan mendapatkan layanan kepegawaian

dan melalui mekanisme tertentu dapat diberhentikan sebagai PNS.

Pelaksanaan e-PUPNS mengusung tiga konsep yakni *awareness*, *delegating*, dan *fast*. Pada konsep *awareness*, BKN mengajak setiap PNS dan unsur pengelolaan kepegawaian menyadari arti penting kehadiran *database* kepegawaian yang akurat. Pada konsep *delegating*, verifikasi data akan didelegasikan kepada PNS bersangkutan (yang memiliki data), Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Kantor Regional dan BKN Pusat selanjutnya akan bertindak selaku tim verifikasi akhir.

Pelaksanaan e-PUPNS merupakan amanah UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Sesuai pasal 48 huruf d dalam UU ASN BKN memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif. Melalui e-PUPNS, akan terbentuk *database* kepegawaian yang paling kurang memuat data riwayat hidup, pendidikan formal, jabatan dan kepangkatan, penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan, pengalaman berorganisasi, gaji, pendidikan dan latihan, daftar penilaian prestasi kerja, surat keputusan dan kompetensi.

Database kepegawaian akan menjadi salah satu dasar acuan bagi pemerintah dalam pengambilan keputusan/kebijakan dan penyusunan konsep pengembangan manajemen PNS. Jika *database* telah terbentuk, instansi pusat atau daerah harus membangun pola karier bagi PNS di lingkungannya dan itu akan menjadi acuan BKN dalam menyusun pola karier nasional. **dep**

KASN, Jadi “Destinasi Wisata Baru” Dalam Fungsi Pengawasan

Wawancara

dengan
Irham Dilmy



Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri serta bebas dari segala bentuk intervensi politik yang memiliki tugas berat didalam mewujudkan ASN yang profesional. Pasca pelantikan Komisioner pada 27 November 2015 silam, satu tahun lebih KASN bergulat didalam “mengobati” berbagai patologi dalam wajah birokrasi Indonesia.

Akhir Februari redaksi buletin BKN menugaskan Yosua dan Afriani untuk menelisik berbagai capaian KASN selama satu tahun terakhir, khususnya terkait manajemen pengawasan dan pengendalian Aparatur Sipil Negara (ASN). Irham Dilmy selaku wakil ketua KASN menjawab dengan lugas berbagai pertanyaan yang diberikan. Berikut petikan wawancaranya:

Komisi ASN berfungsi mengawasi pelaksanaan

norma dasar, kode etik, dan kode perilaku serta menjamin pelaksanaan sistem merit dalam perumusan kebijakan dan Manajemen ASN. Bagaimana KASN menjalankan fungsi tersebut ?

Seperti kita ketahui bahwa mandat dari Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya terkait KASN adalah lembaga yang relatif baru dibanding dengan ketiga instansi lain. Kementerian PAN dan RB yang membuat kebijakan, BKN yang menjalankan manajemen PNS atau manajemen ASN, serta LAN yang melakukan studi/*research*, *training*, dan pengembangan. KASN adalah bagian yang melakukan pengawasan, meskipun selama ini kegiatan pengawasan sebagian disebar di Kementerian PAN dan RB, dan BKN sendiri dalam hal *control*. Namun saat ini khusus terkait sistem merit dan terkait nilai dasar, kode etik dari ASN, pengawasannya diserahkan kepada KASN. Padahal dalam regulasi sebelumnya (UU 43 tahun 1999) sudah ada Komisi Kepegawaian Negara (KKN), namun dikarenakan banyak berbagai tarik

ulur kepentingan maka baru saat ini KASN hadir sesuai mandat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.

Bagaimana KASN menjalankan peran sebagai lembaga pengawas baru terkait sistem merit ?

KASN ingin membantu kementerian/lembaga pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat Provinsi, Kabupaten/ Kota untuk memperbaiki sistem meritokrasi, mengisi jabatan pimpinan tinggi baik pratama, madya maupun utama. Mengikuti aturan-aturan meritokrasi, yang membedakan orang atas empat hal utama yaitu: kompetensi, kualifikasi, rekam jejak dan kinerja. Jadi orang tidak boleh dibedakan atas jenis kelamin, agama, asal kesukuan, asal sekolah dan hal lainnya. Prinsip dasar dari sistem merit sebenarnya sederhana, keadilan dalam meletakkan orang tertentu dalam tempatnya yang memang tepat.

Mutasi, promosi/ demosi, rotasi selalu berdasar atas data dan dasar yang jelas. Memang agak susah menerapkan prinsip meritokrasi, terutama di daerah.

Apa saja kendala yang dihadapi oleh KASN dalam

melaksanakan fungsi pengawasan ?

Ada dua hal prinsip yang menjadi kendala KASN dalam mengawasi norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN. *Pertama*, kendala yang bersifat internal yaitu terkait pengembangan kapasitas seperti kemampuan dan jumlah personil. Pekerjaan pengawasan ini harus diisi oleh orang-orang yang memiliki *passion* karena pengawasan di KASN ini adalah pekerjaan "*capek*". Hal ini karena KASN selalu berusaha untuk mengingatkan PPK dalam hal manajemen ASN sesuai regulasi yang ada. Secara kuantitas jumlah pegawai KASN memang masih kurang. Hingga saat ini kami masih melakukan *recruitment*, tahapannya masih berlangsung.

Kedua, kendala eksternal yang berada di luar organisasi kami. KASN hingga saat ini berusaha untuk menjalin hubungan baik dengan lembaga lain. Pengawasan yang dilakukan oleh KASN dilakukan dengan cara-cara elegan. Meskipun banyak pihak yang berusaha menentang namun jika kita memberi penjelasan secara persuasif kepada pihak eksternal yang kita awasi, pada dasarnya mereka memahami. Dengan kerjasama anggota paguyuban ASN niscaya proses pengawasan akan berjalan lebih mudah.

Apakah KASN memiliki strategi khusus dalam mengendalikan pengangkatan/pemberhentian JPT di daerah ?

Kita men-diseminasi informasi melalui berbagai media massa. Beberapa waktu lalu KASN melakukan *talkshow* terkait permasalahan pengangkatan / pemberhentian JPT. Media yang hadir kala itu adalah media-media besar seperti; Kompas, Sindo, JPNN dimana jurnalisnya memahami dinamika ASN. Pasca *talkshow* tersebut tidak lama banyak

Gubernur, Bupati dan Walikota yang datang ke kantor KASN untuk konsultasi terkait permasalahan pengangkatan dan pemberhentian JPT. KASN, jadi "destinasi wisata baru" dalam fungsi pengawasan. Laporan-laporan yang masuk saat ini cukup positif. Media massa mampu menjadi saluran KASN di dalam meminimalisir permasalahan pengangkatan/pemberhentian JPT pasca pilkada.

Bagaimana Sistem Informasi Pemegang Jabatan Pimpinan Tinggi yang dikembangkan oleh KASN ?

Ada dua hal terkait Sistem Informasi Pemegang Jabatan Pimpinan Tinggi yang dikembangkan oleh KASN. Pertama, pengisian JPT dan kedua lebih kepada sistem pengaduan. Jadi saat ini yang lebih berkembang adalah sistem informasi terkait pengaduan dikarenakan banyaknya pengaduan dari daerah.

Terkait sistem informasi pengisian JPT akan diintegrasikan dengan sistem yang dikembangkan oleh BKN dalam hal *talent pool*. KASN akan mengembangkan sistem informasi terkait JPT yang datanya tentu dimiliki juga oleh BKN, meskipun belum selengkap yang diharapkan oleh KASN.

Bapak matang dalam dunia profesional, apa hal yang dapat diadopsi untuk dunia birokrasi agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat ?

Di Indonesia ini sebenarnya cukup mudah untuk membenahi birokrasi, yang penting ada komitmen dari atas. *Tuntas* (baca: *tuntunan dari atas*) adalah kuncinya. Di negara timur ini apa yang dilakukan oleh Bapak akan ditiru oleh anaknya. Prinsip *Doing by example* saat ini akan lebih efektif dalam mewujudkan suatu cita-cita. Ada pepatah mengatakan *what i hear i forget, what i see i remember*.

Oleh karena itu apa yang saya lihat itu adalah apa yang saya lihat atas perilaku atasan.

Di Indonesia, atasan diharapkan memberikan contoh baik kepada bawahannya dengan demikian birokrasi akan menuju ke arah yang baik.

KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik, apakah KASN benar-benar mampu lepas dari intervensi Politik dan bagaimana strategi menghadapi intervensi politik ?

Pada prinsipnya KASN bebas dari intervensi politik. Tapi ada saja dinamika politik yang berkembang. Misalnya, salah satu menteri yang Dirjen nya sudah memasuki usia pensiun, namun karena kedekatannya maka Dirjen tersebut tetap dipertahankan membantu. Dalam konsultasinya kepada KASN kita jelaskan bahwa regulasinya tidak dapat mengakomodir pejabat yang sudah memasuki usia pensiun. Kita harus kuat di dalam menegakkan prinsip-prinsip pengawasan.

Bagaimana bentuk kerjasama KASN dan BKN dimasa yang akan datang didalam mewujudkan ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa ?

KASN berharap dapat berkerja sama lebih dengan BKN terkait pengawasan dan pengendalian, karena kedepannya akan banyak sekali hal-hal yang perlu ditangani secara bersama-sama, karena sebelum rekomendasi mengikat dikeluarkan oleh KASN, kami akan meminta BKN untuk memberikan alternatif rekomendasi terkait apa yang harus kita jalankan. *afri/yosua*

Sinergi Peran Pengawasan BKN dan KASN



Seuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Komisi Aparatur Negara (KASN) merupakan lembaga nonstruktural yang berfungsi di dalam mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah. Salah satu tugas utama KASN adalah melakukan pengawasan atas pembinaan ASN dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada Presiden. Oleh karenanya diperlukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai salah satu lembaga yang juga

memiliki kewenangan dalam hal pengawasan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN. Kerjasama yang sinergis diperlukan oleh kedua lembaga ini agar tidak terjadi *overlap* di dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing lembaga. Sejatinya BKN, KASN, LAN dan Kementerian PAN dan RB adalah empat instansi yang penting untuk harus bersinergi dalam pengelolaan manajemen ASN. Bercermin dari banyak negara maju, keempat lembaga itu berada dalam satu “wadah” sehingga pelaksanaan tugas pengawasan dapat dilakukan dengan lebih baik.

Merujuk pada Pasal 32 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, KASN memiliki kewenangan untuk

mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi sampai dengan penetapan dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi. KASN dalam tataran yang lebih luas diberi kewenangan juga untuk mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN. Sementara itu, BKN dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memiliki kewenangan untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan, norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

Secara sederhana antara KASN dan BKN memiliki kewenangan yang sama dalam hal pengawasan

dan pengendalian, terlebih dalam hal penerapan prinsip sistem merit dalam manajemen kepegawaian. Dalam konteks inilah, antara BKN dan KASN dituntut untuk mampu bersinergi dan saling berkoordinasi sehingga kerjasama yang baik antara kedua lembaga ini mampu mewujudkan cita-cita ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam konteks yang lebih luas, kerjasama yang terjalin baik antara KASN dan BKN ini juga diharapkan mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik bagi masyarakat.

Paradigma Baru Pengawasan

Baik KASN maupun BKN dalam praktek pelaksanaan fungsi pengawasan dan pengendalian menerapkan prinsip pengawasan preventif, konsultatif dan mampu menjadi katalis. Jika kita menengok ke belakang sejenak, selama ini lembaga pengawasan pada umumnya lebih menerapkan prinsip *watchdog*. Pendekatan model lama ini bersifat birokratis, berorientasi menghukum, bersifat Instruktif, kurang memberikan solusi, dan kurang memberikan kesempatan kepada *auditee* untuk memberikan penjelasan. Solusi yang diberikan biasanya menghasilkan saran/rekomendasi yang mempunyai *impact* jangka pendek.

Dalam sesi wawancara dengan tim Buletin BKN (24/2), Irham Dilmy selaku wakil ketua KASN menjelaskan paradigma baru pengawasan yang diterapkan bersifat preventif dan konsultatif. Sehingga ada *joke* yang sempat berkembang bahwa KASN adalah destinasi wisata baru bagi “teman-teman daerah”, dikarenakan banyaknya instansi daerah yang hendak berkonsultasi. Sebagai lembaga pengawas yang bersifat konsultatif, diharapkan dapat memberikan manfaat berupa *advice* dalam penerapan sistem merit. KASN ingin membantu kementerian/ lembaga pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota untuk memperbaiki

sistem meritokrasi, mengisi jabatan pimpinan tinggi baik pratama, madya maupun utama. Oleh karenanya, seluruh kementerian/ lembaga pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota harus menindaklanjuti rekomendasi KASN.

Sebelum rekomendasi kebijakan mengikat yang diberikan kepada kementerian/ lembaga pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat Provinsi, Kabupaten/ Kota, KASN berkerjasama dan berkoordinasi dengan BKN untuk memberikan alternatif rekomendasi terkait apa yang harus dijalankan. Dengan koordinasi yang baik tentunya tujuan yang dicita-citakan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dapat terwujud.

Sekadar mengingatkan, salah satu bentuk kerjasama yang terjalin antara KASN dan BKN terwujud dengan ditandatanganinya Nota Kesepahaman antara KASN dan BKN di Kantor Pusat BKN Jakarta pada 16 September 2015 silam. Kerjasama itu diharapkan mampu membentuk lembaga pengawasan yang dapat melahirkan Aparatur Negara yang berkelas dunia. Ruang lingkup dalam nota kesepahaman ini meliputi:

1. *Monitoring* dan Evaluasi Pelaksanaan Sistem Merit dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi;
2. Penyediaan dan Pemanfaatan Data dan Informasi Kepegawaian ASN;
3. Pendidikan dan Pelatihan Profesi ASN, serta;
4. Pelibatan BKN dalam bentuk penyediaan SDM, sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan sistem merit dan pengawasan penerapan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku Pegawai ASN.

Terbatasnya sumber daya yang dimiliki oleh KASN dan begitu kompleksnya permasalahan dalam mewujudkan ASN yang profesional pada gilirannya menuntut lembaga ini untuk mampu bersinergi dengan berbagai elemen organisasi. Peran BKN sebagai penyelenggara manajemen ASN sangat diperlukan

dan yang paling utama adalah ada kerjasama, bersinergi bersama dan bukan dalam bentuk kooptasi satu instansi atas instansi yang lainnya.

Pengembangan Sistem Informasi

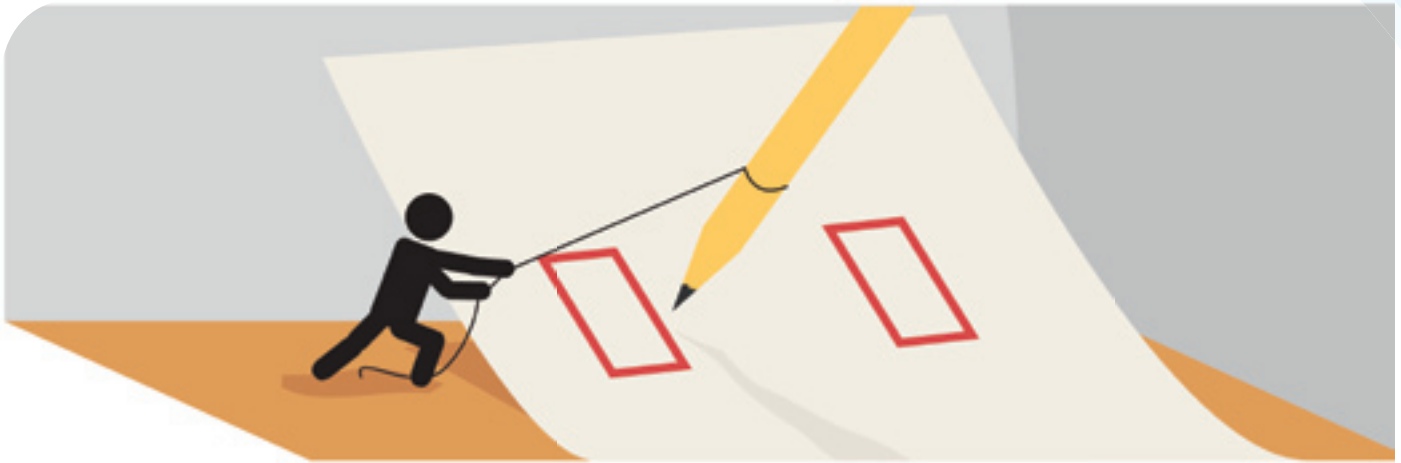
Melihat banyaknya jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) pada kementerian/ lembaga pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota tentunya menuntut KASN untuk mampu mengembangkan sebuah sistem Informasi yang mampu memfasilitasi kebutuhan akan data yang dibutuhkan. Dalam konteks ini KASN dan BKN bekerjasama dalam hal pemanfaatan data dan informasi kepegawaian ASN yang selama ini telah dikembangkan oleh BKN.

Sistem informasi ASN yang dikembangkan oleh BKN dan KASN diharapkan dapat terintegrasi dalam sebuah sistem yang holistik dalam konteks perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pemantauan dan evaluasi hasil pengawasan.

Diseminasi informasi terkait pengawasan ASN juga dilakukan melalui berbagai saluran, salah satunya adalah pemanfaatan media massa baik cetak maupun elektronik. Melihat luasnya wilayah NKRI mustahil bagi KASN dan BKN melakukan pengawasan ke setiap instansi di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota. Oleh karenanya media massa di pandang mampu menjadi saluran KASN dan BKN dalam meminimalisir permasalahan dalam pengelolaan manajemen ASN. Sosialisasi berbagai regulasi melalui media massa dimanfaatkan betul oleh KASN dan BKN di dalam menegakkan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN. Termasuk media sosial yang saat ini banyak diakses oleh masyarakat Indonesia. Media massa adalah mitra dari KASN dan BKN di dalam mewujudkan ASN yang profesional. **afri, janry & yosua**

“Sejatinya BKN, KASN, LAN dan Kementerian PAN dan RB adalah empat instansi yang penting untuk harus bersinergi dalam pengelolaan manajemen ASN.”

PILKADA Datang, Netralitas PNS Kembali Diuji



“PILKADA, Gelaran Uji Netralitas PNS”

Prosesi pemilihan Kepala Daerah serentak telah lewat. Pemilihan yang berlangsung pada penghujung tahun 2015 meninggalkan persoalan tersendiri bagi kalangan aparatur sipil Negara. Tidak sedikit PNS yang dijatuhi hukuman disiplin bahkan terancam terkena pemberhentian karena melanggar prinsip netralitas. Beberapa bulan ke depan gelaran pilkada serentak jilid II akan bergulir kembali. Lagi, keteguhan PNS terhadap prinsip imparialitas diuji. Godaan terhadap pelanggaran netralitas PNS semakin menjadi tatkala ajang pencarian pemimpin lokal ini digelar.

Ada-ada saja memang. Pelaku politik terkadang selalu mencari

celah untuk menggiring PNS terlibat dalam hiruk pikuk politik praktis. Bagaimana tidak, entitas PNS begitu seksi di kalangan penggiat politik. Keberhasilan menggiring seorang PNS dalam suatu kubu politik tertentu bisa saja berarti keberhasilan mendulang puluhan dan bahkan ratusan suara karena status PNS yang dianggap sebagai contoh masyarakat di daerah. Cara lain yang digunakan pihak yang kontra netralitas adalah dengan mempertanyakan dasar prinsip netralitas PNS. UUD Tahun 1945 pun diusung menjadi dasar pembenaran keterlibatan PNS dalam kegiatan politik. Para pengusung ide kontra netralitas PNS ini mengatakan bahwa setiap warga Negara berhak berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pikirannya. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul itu juga berlaku bagi PNS sehingga tidak beralasan membatasi keterlibatan PNS dalam Prosesi Pilkada. Masih menurut pandangan mereka, secara sosiologis, kebijakan netralitas PNS dianggap kurang

beralasan seiring dengan tingkat kedewasaan politik di kalangan PNS.

Dasar pijakan kebijakan netralitas PNS ini sebenarnya sangat kuat. Secara yuridis, kebijakan ini sejalan dengan semangat konstitusi. Negara wajib menjamin kebebasan berserikat dan berkumpul termasuk kebebasan berserikat dan berkumpul bagi PNS. Kebebasan berserikat dan berkumpul termasuk kelompok *derogable rights* sehingga memungkinkan adanya pembatasan. Pembatasan ini juga dijamin oleh UUD Tahun 1945. Pengurang terhadap hak dapat dilakukan dengan pertimbangan normatif. Pertimbangan tersebut antara untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain, untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis. Secara sosiologis, potensi masalah akan muncul apabila semangat netralitas

PNS ini tidak ditegakkan. Ruang diskriminasi dalam pelayanan akan lebih banyak terjadi dengan alasan kecondongan atas aliran politik tertentu. Alasan lainnya yaitu intervensi politik yang semakin kecil akan menghasilkan birokrasi yang kuat dan stabil. Jadi tidak ada alasan untuk memperdebatkan legalitas prinsip netralitas PNS ini.

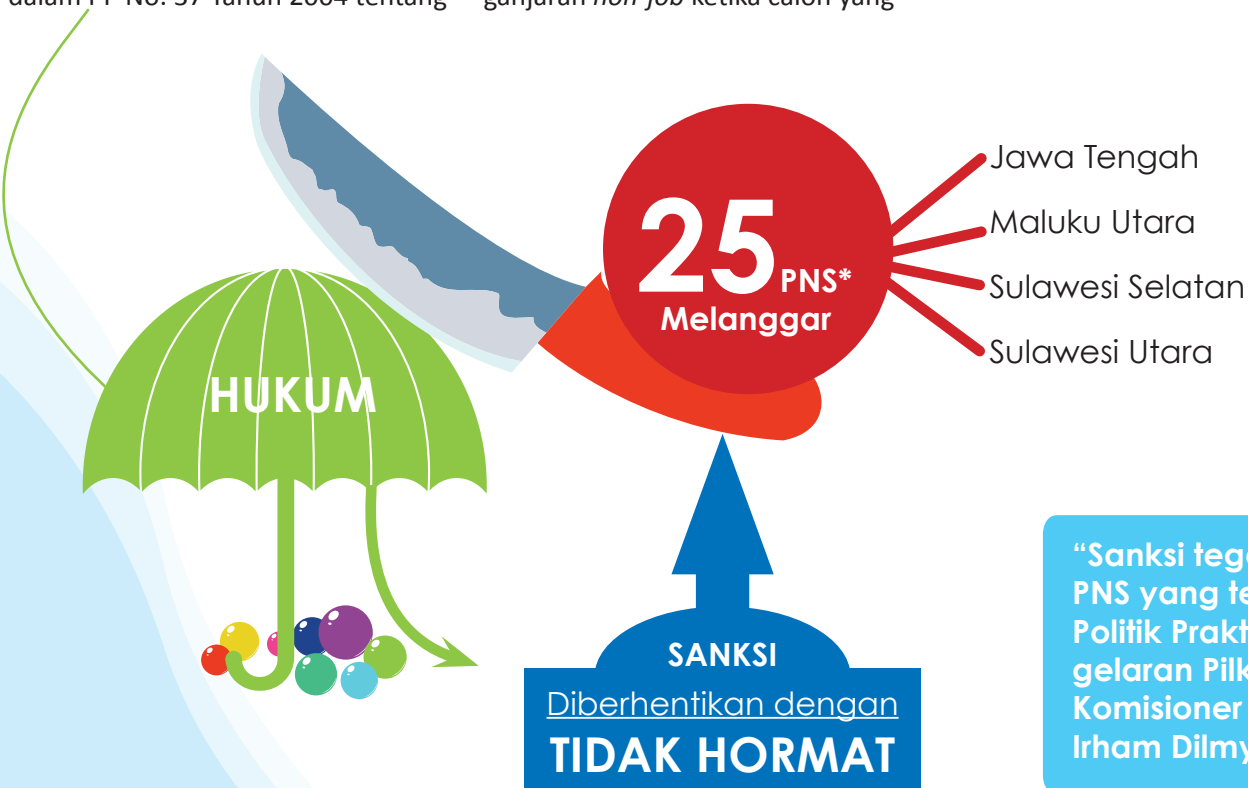
Lalu tindakan atau perbuatan mana yang dianggap melewati batas prinsip imparialitas itu. Sebenarnya kita tidak dilarang mempunyai preferensi terhadap partai politik tertentu. Preferensi tersebut cukuplah jadi konsumsi privat kita, menghadiri kampanye dengan tujuan ingin mendalami visi dan misi calon tentunya tidak menjadi masalah asal kita menanggalkan atribut PNS dan tidak mengerahkan PNS lain. Sementara itu, termasuk dalam kriteria pelanggaran prinsip netralitas PNS sebagaimana diatur dalam PP No. 37 Tahun 2004 tentang

Larangan PNS menjadi Anggota Partai Politik dan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS antara lain karena: menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik, ikut serta sebagai pelaksana kampanye menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.

Yang paling menderita dengan adanya pemilihan kepala daerah adalah PNS yang bekerja di daerah. Bukan rahasia lagi mereka resah setiap kali ada gelaran Pilkada. Posisi PNS serba sulit. Ke sini salah ke sana salah, ketika masa dukung mendukung tiba. Apabila pasif tidak mendukung, maka akan dapat ganjaran *non-job* ketika calon yang

tidak didukung menang. Sama halnya ketika mendukung calon yang tidak menang maka, hasilnya juga akan sama, menjadi *non-job* karena dianggap tidak loyal. PNS yang seperti inilah yang perlu dilindungi.

Ujian netralitas PNS akan sulit dilewati jika gempuran terhadap keteguhan hati untuk tidak berpihak dibiarkan begitu saja. Ujian ini menjadi kian berat karena tidak ada dukungan regulasi yang memberi hukuman bagi insan politik yang menggiring dan memaksa PNS di daerah mendukung arah politik tertentu. Masalahnya, pelakunya adalah mereka yang secara politik posisinya kuat, tidak sedikit juga termasuk kepala daerah *incumbent* yang maju kembali. Kalau sudah begini, kembali kita perlu tegaskan hukum haruslah menjadi panglima di negeri ini. **aniq**



Delegasi Lao PDR dan Malaysia Benchmark ke BKN



Pada awal 2016, dua delegasi asing melakukan *benchmark* ke BKN. Delegasi Lao *People's Democratic Republic* (Lao PDR) di bawah pimpinan Chanta Onxayvieng mengunjungi BKN pada Senin 18 Januari 2016 (18/1/2016) dan delegasi Malaysia, khususnya para *Chief Executive Officer* (CEO) dari *Razak School of Government* (RSOG) berkunjung pada 11 Februari 2016.

Kehadiran delegasi Lao PDR bertujuan mencari referensi sistem pengelolaan kepegawaian terutama mengenai pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilakukan di BKN. Delegasi yang terdiri

dari sembilan peserta tersebut diterima oleh Kepala BKN, Bima Haria Wibisana beserta sejumlah pejabat perwakilan unit terkait di BKN. Sementara itu kunjungan delegasi dari RSOG bertujuan untuk mengetahui sistem seleksi sekaligus pengembangan kompetensi pada level Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di Indonesia. Delegasi RSOG ditemui oleh Deputi Mutasi Kuspriyo Murdono dan sejumlah pimpinan Jabatan Tinggi Pratama BKN, di Kantor Pusat BKN.

Kepada anggota delegasi Lao PDR Kepala BKN menjelaskan tentang sejumlah hal di antaranya mengenai

struktur, tugas dan fungsi serta unit-unit yang ada dalam BKN.

Sebelumnya, Kepala BKN memaparkan tentang kedudukan BKN dalam struktur organisasi pemerintahan di Indonesia. "BKN merupakan instansi non-kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden. Dalam pelaksanaan sejumlah instansi non-kementerian dikoordinasikan oleh sebuah kementerian. BKN berada di bawah koordinasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan dan RB). Dalam pengelolaan kepegawaian,



“BKN merupakan instansi non-kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden”

Kementerian PAN dan RB menyusun *policy* dan BKN menindaklanjutinya dalam manajemen dan eksekusi pelaksanaan teknisnya,” jelas Bima.

Kepada delegasi Lao PDR, Kepala BKN juga menjelaskan bahwa institusi di bawah kepemimpinannya juga fokus mengembangkan kapasitas kepegawaian melalui *training* dan program pendidikan. Koordinasi pelaksanaan program pengembangan kapasitas ASN di bawah kendali Pusat Pengembangan (Pusbang) ASN.

Sementara itu untuk memenuhi kebutuhan atas kuantitas ASN, BKN juga menyusun sistem rekrutmen

yang *fair* dan transparan. “BKN menerapkan sistem rekrutmen menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) sebagai salah satu mekanisme pelaksanaan rekrutmen yang transparan tersebut” jelas Bima.

Pada kesempatan itu, Bima juga menguraikan tentang program mewujudkan *database* ASN yang akurat dan update. “Dahulu pembaruan data dilakukan oleh instansi tempat ASN bekerja. Saat ini BKN menurunkan level tanggung jawab pembaruan data kepada masing-masing ASN. Dengan begitu kami harapkan data-data ASN secara keseluruhan senantiasa *update* karena dipantau oleh masing-masing ASN”. Bima menambahkan proses pembaruan data juga dilakukan menggunakan aplikasi berbasis teknologi informasi. Penerapan aplikasi tersebut bertujuan mempercepat proses update data dan mengurangi penggunaan kertas.

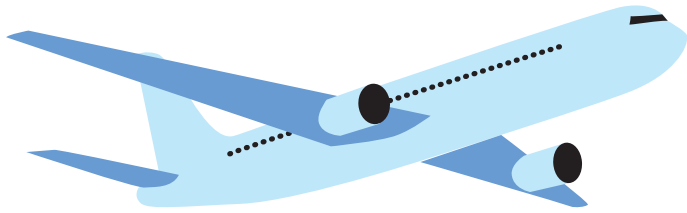
Selain menyimak penjelasan Kepala BKN, para anggota delegasi Lao PDR juga tampak antusias saat

mendengarkan penjelasan mengenai program pengembangan ASN, sistem rekrutmen, program pembaharuan data ASN dan proses penilaian kompetensi ASN. Pasca mendapat penjelasan di ruang data, delegasi Lao PDR mengunjungi sejumlah unit teknis di BKN di antaranya *CAT station*.

Sementara itu kepada delegasi dari RSOG Malaysia Deputy Mutasi Kuspriyo Murdono mengungkapkan bahwa pada level JPT Utama dan Madya, Indonesia sudah melakukan *open recruitment*. Sementara pada level Administrator, BKN melakukan proses *assessment* mulai dari pendataan hingga tahapan seleksi untuk merekam profil kandidat. “Setiap jabatan memiliki kualifikasi kompetensi yang diperlukan,” tandas Kuspriyo.

Kuspriyo juga menjelaskan saat ini di Indonesia terdapat 14.000 JPT Utama, Madya, dan Pratama yang tersebar di seluruh di Indonesia. **dep/des**

Mengintip Sejumlah PNS BKN Ke Luar Negeri Tidak Ilmu Suluh Padam



Tidak ilmu suluh padam, ilmu merupakan penerangan. Ilmu pengetahuan membawa manusia dari kebobohan (kegelapan) menuju tempat yang terang, bisa mengubah keadaan suatu bangsa menjadi lebih baik—lebih sejahtera. Ilmu pengetahuan bisa didapat kapan dan di mana saja, seperti ungkapan *Tuntutlah ilmu sampai ke negeri Cina*. Untuk itulah, banyak insan manusia melanglang buana di muka bumi untuk mencari ilmu.

Berebekal ilmu yang mumpuni, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat menjadi faktor penentu instansi pemerintah yang nantinya bermuara pada baik atau buruknya suatu negara. Pernyataan itu pernah diungkapkan oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla pada Rakornas Kepegawaian tahun lalu yang mengatakan bahwa “PNS penentu baik buruknya negara.”

Hal itu pula yang semakin memotivasi Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mendorong seluruh Pegawainya untuk menimba ilmu, baik di dalam dan luar negeri. Upaya tersebut dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia aparatur berkualitas, dan mendukung tugas serta fungsi pekerjaan yang diemban dalam unit kerja masing-masing, yaitu melalui tugas belajar (*Degree*) dan *shortcourse* (*Non Degree*).

Tugas belajar (*Degree*) diperuntukkan untuk pegawai BKN yang ingin melanjutkan studinya ke jenjang Magister (S-2). Program beasiswa diberikan bagi pegawai BKN yang mampu memenuhi kualifikasi yang ditentukan. Selain tugas belajar, BKN juga menyediakan program *shortcourse* (*Non Degree*) yang biasanya dilakukan dalam rangka atau tema yang berbeda-beda. Keduanya memiliki tujuan yang sama untuk mempelajari bagaimana suatu instansi/lembaga, baik di dalam maupun luar negeri dalam meningkatkan kinerjanya di bidang kepegawaian.

Kepala Subbagian Pengembangan karier Pegawai pada Biro Kepegawaian Samsiana Sappari, saat ditemui Tim Humas di ruang kerjanya, secara optimis menuturkan bahwa tugas belajar dan *shortcourse* ini berdampak pada upaya BKN dalam percepatan Reformasi Birokrasi (RB), serta turut menjaga hubungan bilateral antarnegara dalam bidang kepegawaian (11/03).

Samsiana menambahkan, PNS yang telah mengikuti *shortcourse* telah dilibatkan dalam *Talent Management* BKN yang juga melibatkan pihak ketiga, guna semakin memaksimalkan kompetensi pegawai bersangkutan. Hasil *Talent Management* yang telah menyaring *talent-talent* terbaik bisa dijadikan sebagai wujud kaderisasi untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. “*Talent-talent* inilah

yang ke depan diharapkan menjadi *pilot project talent management* Indonesia,” tukasnya mantap.

Lebih jauh, Samsiana mengungkapkan bahwa sejatinya PNS BKN yang telah mengikuti *shortcourse* (*Non Degree*) atau tugas belajar (*Degree*) ke luar negeri dapat ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensinya guna memberi warna perubahan di dalam unit kerjanya.

Membahas pegawai yang *shortcourse* dan tugas belajar ke keluar negeri, rasanya belum lengkap tanpa mengetahui apa saja yang telah dipelajari mereka di sana. Salah satu peserta yang mengikuti *shortcourse* dengan tema *Leading Transformational Change Program* di Australia, Diah Eka Palupi atau yang akrab disapa Diah mengatakan BKN sudah menjadi inisiator sebagai institusi penyuplai *talent-talent* yang kaya sumber pengetahuan dari negara maju.

Ibu dari tiga anak ini mengaku tema yang diusung tentang *leadership* tersebut mengajarkan bagaimana peran seseorang dalam memimpin organisasi di kemudian hari. Selain itu, *shortcourse* (*non degree*) yang diadakan 7 sampai 18 September 2015 itu juga membahas bagaimana loyalitas dan produktivitas pegawai terhadap institusi.

Ke depan, Diah berharap BKN dapat memfasilitasi tindak lanjut keikutsertaan peserta yang telah melakukan *shortcourse* dan membantu memberikan *guidance*

atau arahan untuk bagaimana membuat *career path* seorang pegawai untuk menjajaki kariernya yang lebih tinggi.

Perlu diketahui, setelah mengikuti *shortcourse (non degree)*, peserta diharuskan membuat *Action Plan*. *Action Plan* tersebut berisi program-program kegiatan yang nantinya akan diberikan ke Biro Kepegawaian, untuk kemudian dianalisis program-program apa saja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil analisis itu lalu diserahkan ke Kepala BKN untuk diputuskan apakah program yang diajukan layak direalisasikan atau tidak.

Lain halnya dengan tugas belajar (*degree*), PNS BKN alumnus *Flinders University* Australia, Fuad Nur Fitriyanto mengatakan setelah menuntut ilmu di negeri Kangguru itu, ia berharap ide-ide dari ilmu yang diperoleh dapat memberikan kontribusi yang *real* untuk membangun unit kerjanya, yaitu hubungan masyarakat. Ia menyarankan PNS di BKN yang telah selesai tugas belajar dapat diberikan wadah atau forum untuk merancang inovasi-inovasi guna semakin memajukan organisasi.

Berikut data pegawai BKN yang telah melakukan *shortcourse* dan tugas belajar di luar negeri sepanjang tahun 2015.

PNS BKN Lakukan *Shortcourse (Non Degree)*

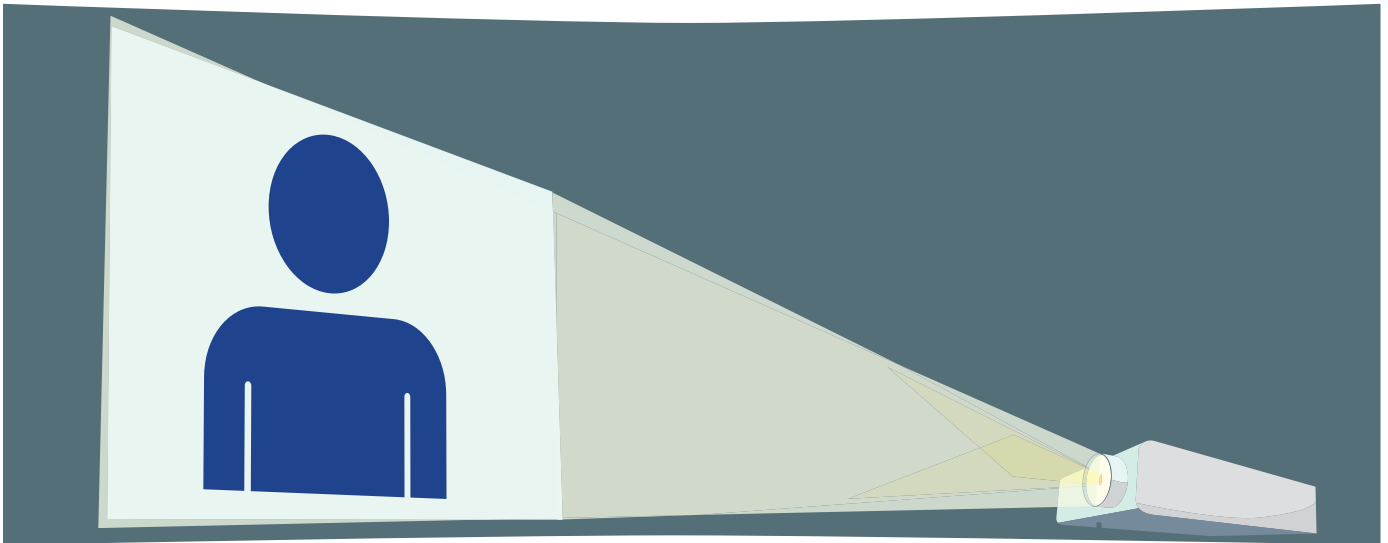
No.	Nama	Negara	Periode
1	Abdul Hadi, S.Sos	Australia	2015
2	Ajieb Rakhmawanto, S.IP, M.Si	Australia	2015
3	Diah Eka Palupi, S.Sos	Australia	2015
4	Dr. Achmad Slamet Hidayat, S.Pd, M.Si	Australia	2015
5	Dr. Herman, M.Si	Korea Selatan	2015
6	Dr. Muhllis Irfan, S.IP.M.Si	Amerika Serikat	2015
7	Dr. Muhllis Irfan, S.IP.M.Si	Australia	2015
8	Katherin, S.Psi	Korea Selatan	2015
9	Pramudio Saksono, ST	Australia	2015
10	Samsiana Sappari, M. Adm.SDA	Australia	2015
11	Warli, SH	Amerika Serikat	2015

Tugas Belajar (*Degree*) di Universitas Luar Negeri

No.	Nama	Nama Universitas	Periode
1	Diana Restiani	University of Birmingham	2015
2	Jul Zweison Ambran	University of Essex	2015
3	Luh Nyoman Meitasari	University of Leeds	2015
4	Sahman	University of Massachusetts Boston	2015
5	Rojali Hikmat	Monash University	2015
6	Sose Raenaldo Virnandes	University of Wollongong	2015
7	Intan Miranty	University of Canberra	2015
8	Mufti Hakim	University of Canberra	2015
9	Andy Setyawan	Flinders University	2015
10	Fitri Dwijayanti	University of Essex	2015
11	R. Mochamad Firman Rizal	Flinders University	2015

Ki Hajar Dewantara pernah mengungkapkan, “*Memayu Hayuning Sariro, Memayu Hayuning Bangsa, Memayu hayuning Bawana,*” (Apapun yang diperbuat oleh seseorang itu, hendaknya dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, bermanfaat bagi bangsanya, dan bermanfaat bagi manusia di dunia pada umumnya). ***bery/mia***

Proyeksi Apa & Bagaimana “PPPK”



Beragam pandangan muncul mengenai bagaimana model pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Petunjuk yang diurai dalam UU nomor 5 Tahun 2014 masih membuka beragam tafsir. hal ini lumrah karena Undang-Undang mengatur pokok-pokok dan besarnya saja. Berbagai pendapat kemudian menghangat dan menjadi bahan diskusi antara lain mengenai jenis jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh PPPK dan hak - hak apa saja yang dapat diterima oleh seorang PPPK.

Lebih jauh lagi, spekulasi mengenai mekanisme pengisian PPPK pun tidak sedikit yang mencoba menjelaskan. Tak kalah hangatnya wacana PPPK yang nantinya bisa saja menikmati penghasilan yang lebih tinggi juga mengemuka. tulisan ini berupaya mengupas Berkaitan dengan isu-isu tadi, bagaimana idealnya konstelasi pengaturan Manajemen PPPK akan coba saya kupas di sini.

Rancangan Peraturan Perundang-undangan (RPP) Manajemen

PPPK menjadi salah satu dasar acuan apa dan bagaimana sepak terjang PPPK dalam dunia kepegawaian ke depan. Tidak bermaksud mendahului, idealnya RPP manajemen PPPK paling tidak harus mengatur mengenai bagaimana proses pengisiannya, dimulai dari melakukan penetapan kebutuhan, pelaksanaan pengadaan, penilaian kinerja, sistem penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, pengaturan disiplin hingga pemutusan hubungan perjanjian kerja dan pemberian perlindungan.

Seputar ketentuan pengisian jabatan oleh PPPK, mekanisme pengisiannya harus dilakukan bersamaan dengan pengisian jabatan PNS. Hal tersebut penting mengingat proses penetapan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) bukanlah proses yang singkat dan untuk menghindari instansi kerja dua kali dalam proses penetapan kebutuhan ASN.

Dalam proses penetapan kebutuhan ASN Instansi akan berkoordinasi dengan tiga instansi terkait yaitu BKN, Kementerian Keuangan dan Kementerian PAN dan RB. BKN berperan dalam memberikan pertimbangan teknis penetapan kebutuhan, kemudian dari pertimbangan teknis tersebut kementerian Keuangan akan memberikan pendapatnya terkait dengan ketersediaan anggaran dan setelah itu Kementerian PAN dan RB akan menetapkan kebutuhan tersebut. Bayangkan jika proses ini dilakukan secara repetisi maka akan banyak tenaga dan dana yang terbuang kurang optimal.

Saat ini pekerjaan rumah yang harus dilakukan oleh pemerintah terkait dengan pengadaan PPPK adalah penentuan jumlah dan jenis jabatan PPPK. Instrumen jelasnya nanti akan diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) tersendiri. Oleh karena itu perlu dibangun kriteria jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh PPPK. Instrumen ini harus tegas diatur dalam RPP Manajemen PPPK.

Kriteria tersebut harus dibangun sedemikian rupa sehingga jabatan yang nanti terbuka bagi PPPK menjadi selektif dan kompetitif. Jangan sampai PPPK ini menjadi modus merekrut pegawai abal-abal.

Di dalam Undang-undang (UU) ASN tidak disebutkan secara rinci terkait jabatan-jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh PPPK. Namun demikian, dalam pasal 20 ayat (1) dinyatakan bahwa Jabatan ASN diisi dari Pegawai ASN. Norma tersebut seolah-olah mengisyaratkan bahwa PPPK dapat menduduki semua jabatan ASN. Namun di pasal-pasal berikutnya berbicara sebaliknya. Semestinya pengisian jabatan ASN oleh PPPK harus dibatasi. Perlu diingat bahwa masa kerja PPPK berbeda dengan PNS. PPPK mempunyai masa kontrak yang perpanjangannya terkait dengan pencapaiannya dalam penyelesaian tugas. Dengan begitu perlu ada area PPPK *free zone* karena status pegawai yang *temporary*. Ranah tersebut misalnya jabatan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan, rahasia Negara, ketahanan dan pertahanan Negara. Jabatan dalam bidang tersebut tidak dapat diisi oleh mereka dengan status PPPK.

Kemudian berkaitan dengan hak-hak apa saja yang diterima oleh PPPK ?. Sesuai dengan UU ASN seorang PPPK berhak mendapatkan Penghasilan, Cuti, Perlindungan dan Pengembangan Kompetensi. Namun Ada beberapa yang mengatakan PPPK bisa saja mendapatkan *reward* yang lebih baik dari PNS atau PPPK boleh saja menikmati penghasilan lebih besar dari PNS. Pandangan tersebut beralasan bahwa PPPK tertentu nantinya diisi oleh professional dengan kompetensi tinggi.

Labelasi ini seolah membenarkan PNS tidak bisa profesional. Tentu ini tidak baik bagi organisasi dimana nantinya PNS dan PPPK bekerja bersama dan berkolaborasi.

Sementara itu hak lain seperti cuti, PPPK tidak dapat sepenuhnya memperoleh hak cuti sama dengan PNS. Cukup beralasan karena PPPK masa kerja terbatas dan lebih singkat sehingga tidak relevan jika diberi cuti dengan durasi yang lama contohnya cuti di luar tanggungan negara. Cuti yang *applicable* bagi PPPK yaitu cuti yang mensyaratkan masa kerja singkat dan bersifat sangat penting dan urgen. Sehingga dengan demikian PPPK dapat diganjar dengan cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan dan cuti bersama. Hal-hal yang bersifat *emergency* dan *obligatory* juga harus dibuka peluang mengambil cuti seperti untuk keperluan merawat dan mengurus Ibu, Bapak, istri/suami atau mertua yang sakit atau meninggal dunia.

Kemudian dalam hak pengembangan kompetensi, PPPK memiliki kesempatan yang sama untuk diikutsertakan pengembangan kompetensinya, dengan memperhatikan hasil dari penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PPPK yang bersangkutan. Dan untuk ketentuan lainnya akan diatur dalam RPP Manajemen PPPK.

Pengaturan PPPK memang harus dilakukan hati-hati. Merekrut PPPK tidak boleh main-main karena PPPK tidak hidup pada alamnya sendiri melainkan bersama-sama dengan PNS bersinergi dalam Korps Aparatur Sipil Negara. Pengadaan PPPK harus menjadi instrument peningkatan efesinsi dan efektifitas instansi melalui peningkatan kompetensi. Selamat tinggal *comfort zone*. Selamat datang *competitive zone*.
aniq/astri



Menuju e-BKN



Presiden Joko Widodo mengarahkan kementerian dan lembaga untuk menerapkan sistem pemerintahan elektronik atau *e-Government*. Hal itu dituangkan dalam 9 agenda prioritas atau disebut Nawa Cita yang bertujuan untuk membangun tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya guna memulihkan kepercayaan publik pada institusi-institusi pemerintah.

Seperti dilansir dari *presidenri.go.id*, dengan *e-Government*, rakyat akan bisa mengakses semua hal, seperti dokumen-dokumen pemerintah agar dapat dilihat secara transparan, termasuk soal anggaran publik.

Perlu diketahui, Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah lama mengembangkan berbagai aplikasi-aplikasi untuk membantu unit kerja dalam semakin memaksimalkan kinerjanya. Kepala BKN Bima Haria Wibisana mengatakan, berbagai aplikasi tersebut merupakan bagian dari *roadmap* BKN dalam hal *Information and Communication Technology* (ICT) yang patut dilaksanakan (18/01).

Berbagai macam aplikasi telah BKN kembangkan demi membangun tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan dipercaya publik sehingga menjawab permintaan publik akan pelayanan yang

transparan, hemat biaya dan dapat diakses kapan dan di mana saja. Aplikasi-aplikasi ini juga diharapkan memulihkan kepercayaan publik pada institusi pemerintah. Sepuluh aplikasi telah digunakan oleh unit kerja di BKN, di antaranya:

- a. Sistem *monitoring*, pembangunan sistem aplikasi verifikasi anggaran (SIAVA);
- b. Sistem Pengendalian Perjalanan Dinas Berbasis *Web*;
- c. Sistem Informasi Aplikasi Perencanaan (SIAP);
- d. Strategi Peningkatan Kinerja Pengelolaan Ketersediaan Barang Pakai Habis atau dikenal dengan Sistem Informasi *Online Inventory* (SI-ONI);
- e. Layanan Aspirasi dan Pengaduan *Online* Rakyat (LAPOR BKN);
- f. Sistem Aplikasi Banding Administratif;
- g. Sistem Penilaian Kompetensi;
- h. e-Kinerja;
- i. *e-Learning*; dan
- j. *e-Office*.

Aplikasi-aplikasi tersebut juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam lingkungan kerja BKN serta dapat terciptanya *database* kepegawaian yang akurat dan *up to date*.

e-Dupak

Selain sepuluh aplikasi tersebut, ada aplikasi lain yang sedang ditambah lagi pengembangannya. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian (Pusbinjak) tahun 2015 lalu telah mengembangkan aplikasi Penilaian Daftar Usul Penetapan Angka Kredit bagi Jabatan Fungsional Kepegawaian atau disebut e-dupak JFK. e-Dupak JFK berfungsi untuk mempermudah proses penilaian terhadap Daftar Usul Penilaian Angka Kredit (DUPAK).

Aplikasi e-Dupak JFK mempermudah mengelola dan memonitor data jabatan fungsional kepegawaian secara nasional dan mempermudah monitoring penetapan dan penilaian jabatan fungsional yang ada di seluruh instansi. Ke depan, pengembangan aplikasi e-Dupak JFK, yaitu untuk dua jabatan fungsional lain, assessor dan auditor kepegawaian.

Bima mengharapkan agar tahun 2016 ini memantapkan seluruh rangkaian rancangan kerja dalam menyelenggarakan pembinaan serta inovasi reformasi birokrasi guna mendongkrak layanan kepegawaian. Inovasi reformasi birokrasi layanan kepegawaian ini juga menjadi *Quick Wins* BKN 2016. Selain itu, ketersediaan berbagai aplikasi juga bentuk implementasi capaian reformasi birokrasi 2016 sehingga terbentuk e-BKN. ***mia/tom***



Bima Haria Wibisana Jabat Sekjen DPN KORPRI

Korps Profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Republik Indonesia yang kelak merupakan transformasi dari Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) diharapkan mampu mendukung semua program pemerintah untuk terus menjaga dan mewujudkan Negara Kesatuan RI, meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pelayanan kepada rakyat, dan untuk terus berkomitmen sebagai unsur mempercepat kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Yuddy Chrisnandi saat mengukuhkan Dewan Pengurus KORPRI Nasional Masa Bakti 2015-2020 di Kementerian PAN dan RB, Kamis (21/01/2016). Terkait dengan Transformasi yang akan dijalani ini, Yuddy mengharapkan bahwa hal itu bukan hanya formal kelembagaan semata, tetapi transformasi yang dilakukan harus dibarengi dengan transformasi *mind set*, *cultur set*, dan diikuti sikap dan perilaku yang produktif bagi segenap anggota KORPRI.

Pada kesempatan itu, Yuddy juga mengingatkan fungsi KORPRI dalam memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. Selain itu, Yuddy mengingatkan kembali

sambutan Presiden pada Upacara HUT Ke 44 KORPRI, lima poin amanat yang sangat fundamental dalam melakukan percepatan reformasi birokrasi di semua tingkatan, membangun mentalitas baru yang positif, berintegritas, memiliki etos kerja, dan berjiwa gotong royong, mempersiapkan diri menuju birokrasi yang dinamis, inovatif, dan responsif terhadap perkembangan zaman, menjaga netralitas anggota KORPRI dalam pesta demokrasi baik Nasional maupun daerah, dan terakhir, semua aparatur birokrasi harus menjadi motor penggerak produktivitas nasional dan daya saing bangsa.

Yuddy berharap pengurus KORPRI dapat menjadi motor penggerak dalam mempertahankan netralitas, meningkatkan pelayanan tanpa membedakan-bedakan satu dan yang lainnya. "Saya meminta

kepada saudara saudara Dewan Pengurus KORPRI Nasional untuk mempertahankan prinsip netralitas untuk kepentingan Negara dan bangsa, serta tetap berfokus pada tugas dan fungsinya sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik dan optimal kepada masyarakat, tanpa ada diskriminasi kepada siapapun," kata Yuddy.

Pada pengurusan Dewan Pengurus Nasional KORPRI periode 2015 – 2020, Kepala BKN Bima Haria Wibisana menjabat sebagai Sekretaris Jenderal, dengan Ketua Umum DPN KORPRI Zudan Arif Fakrulloh, Waketum Fahmi Idris.

Kepengurusan DPN KORPRI periode 2016-2020 ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri PANRB No. 14/2016 terdiri dari 31 personil. *fhu*

Susunan pengurus DPN KORPRI 2015 - 2020

Ketua Umum	: Zudan Arif Fakrulloh
Wakil Ketum	: Fahmi Idris
Sekjen	: Bima Haria Wibisana
Ketua I	: Reydonnyzar Moenek
Dep. Organisasi dan Kelembagaan	: Yuliana Setyawati
Dep. Pembinaan Non Pemerintahan dan BUMN	: Umar Aris
Dep. Pembinaan Pemerintahan Desa, Anggota Luar Biasa dan Kehormatan	: Sugiharto
Departemen Pendanaan	: Sumarto
Dep. Pengendalian	: Hamdani
Ketua II	: Dwi Wahyu Atmaji
Dep. Jiwa Korps dan Wawasan Kebangsaan	: Boy Tenjuri
Dep. Kerohanian	: M. Machasin
Dep. Olahraga, Seni dan Budaya	: Alfitra Salam
Dep. Diklat	: Laode M. Salmar
Dep Inovasi	: Tri Widodo W. Utomo

Ketua III	: Ukus Kuswara
Dep. Pengabdian Masyarakat	: Herman Suryatman
Dep. Peningkatan Peran Perempuan	: Diah Setia Utami
Dep. Bansos	: Naziarto
Ketua IV	: Rildo Ananda Anwar
Dep Pengelolaan Aset dan Usaha	: Teguh Setyabudi
Dep. Pemberian Penghargaan	: Setio Spto Nugroho
Dep Jedejahteraan Sosial	: Iqbal Lantaro
Dep. Perumahan	: Heroe Solistiawan
Ketua V	: Rasio Ridho Sani
Dep. Penelitian dan Pengembangan	: Oni Bibin Bintoro
Dep. Kerjasama	: H. Saefullah
Dep. Perlindungan dan Bantuan Hukum	: Mualimin Abdi
Dep. Infokom	: Anhar Achmad
Dep. Penegakan Kode Etik dan Penguatan Profesi ASN	: Muhammad Nur.

Pakar ESQ Mengunjungi BKN



Diklat Teknis Perencanaan dan Pengadaan Pegawai ASN & Pengembangan Kompetensi ASN



Turnamen Kedeputusan Mutasi Kepegawaian



Peresmian Rumah Jabatan & Guest House



Tingkatkan Kualitas, FGD Evaluasi Pelaksanaan CAT Tahun 2015 Digelar



Dalam rangka mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, BKN terus melakukan inovasi pengembangan manajemen kepegawaian, dan salah satunya adalah *Computer Assisted Test (CAT)*. Sebagai salah satu produk kepegawaian BKN yang dipercaya menjadi suatu metode ujian dengan alat bantu komputer untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar ataupun standar kompetensi kepegawaian, tentu perlu adanya evaluasi dan pengembangan.

Sejalan dengan apa yang disampaikan Kepala BKN saat membuka acara Rapat *Focus Group Discussion (FGD)* tentang evaluasi pelaksanaan tes sistem CAT di tahun 2015, BKN sebagai lembaga yang

mempunyai peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan dan manajemen ASN terus melakukan upaya perbaikan sistem rekrutmen ASN dengan menerapkan sistem CAT. Dalam sambutannya, Bima Haria Wibisana menyampaikan



perlu adanya peningkatan mutu tentang CAT termasuk mengenai tingkat keamanannya. Baik mengenai kerahasiaan serta kesiapan bank soal terkait dengan adanya jabatan-jabatan fungsional yang baru yang perlu diperhatikan. Acara yang diselenggarakan di Kantor Regional X BKN Denpasar ini berlangsung selama 2 (dua) hari yaitu pada tanggal 2 dan 3 Maret 2016. Diikuti oleh 14 (empat belas) Kantor Regional, acara ini bertujuan untuk mengevaluasi atas pelaksanaan tes dengan metode CAT yang telah dilaksanakan oleh Kantor BKN Pusat maupun masing-masing Kantor Regional BKN.

Dalam Rapat FGD ini dilaporkan mengenai sarana dan prasarana yang dimiliki serta instansi yang telah difasilitasi berikut dengan

permasalahan yang dihadapi. Seperti dilaporkan oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (PPSR ASN) yang disampaikan oleh Kepala Bidang Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi, Heri Susilowati melaporkan



bahwa dengan adanya moratorium selama tahun 2015, BKN memfasilitasi tes CAT untuk proses seleksi Kompetensi Dasar untuk Ikatan Dinas, Kompetensi Kepegawaian untuk promosi serta pemetaan jabatan, rekrutmen tenaga kesehatan di Badan Layanan Usaha Rumah Sakit dan Dosen non PNS di Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Total terdapat 45 instansi pusat, 5 pemerintah provinsi dan 26 pemerintah kabupaten/kota dari target penetapan kinerja tahun 2015 yaitu 20 instansi. Prestasi ini tentu perlu ditingkatkan tidak hanya kuantitasnya tetapi juga kualitasnya, dengan lebih mengenalkan dan mendapatkan kepercayaan masyarakat, memperkuat serta mengembangkan aplikasi CAT yang pada awal tahun 2015 telah terdaftar pada Pencatatan Hak Cipta dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Kekuatan lini penyusunan dan pengumpulan bank soal juga menjadi perhatian. Untuk memperoleh soal yang memiliki nilai bobot perlu adanya validasi. Untuk itu BKN bekerja sama dengan 6 (enam) PTN yaitu: Universitas Jambi, Universitas Mataram, Universitas Padjajaran, Universitas Patimura, Universitas Haluoleo, dan Universitas Papua. Tidak hanya itu, pengelola Bank Soal sebagai tim penyusun diberikan pembekalan dengan mengikuti *Workshop* yang dilaksanakan di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Workshop* tersebut mengundang beberapa narasumber yang ahli dalam penyusunan soal. Selama tahun 2015, PPSR ASN telah memperoleh 4410 butir soal yang terdiri dari materi tes kompetensi dasar dan materi tes kepegawaian dari target 1500 butir soal. Disamping itu ada penambahan soal dari Kantor Regional BKN.

Inovasi pun tidak pernah berhenti. Di tahun 2015 untuk mengetahui kekuatan aplikasi yang diakses oleh peserta secara bersamaan, dilakukan uji coba Stres Tes. Tes aplikasi ini bekerja sama dengan Kementerian Keuangan. Tidak hanya Kementerian Keuangan, BKN juga bekerja sama dengan Kemendikbud untuk melakukan tes uji coba pengembangan aplikasi CAT untuk Tes Kompetensi Bidang yang dapat mendukung penampilan gambar, huruf Arab, Huruf China, serta Huruf Jepang. Saat ini aplikasi tersebut masih dalam tahap penyempurnaan, yang ditargetkan akan selesai pada tahun 2016 ini. Pengembangan aplikasi selanjutnya adalah pengiriman secara periodik saat pelaksanaan tes ke Kantor Pusat dan terintegrasi dengan penjadwalan tes. Hal ini akan mempermudah dan mempercepat informasi penyajian hasil tes secara aktual.

Selain mengembangkan aplikasi, BKN juga memperhatikan pembangunan infrastruktur dan tingkat keamanan. Tahun 2015 untuk penambahan infrastruktur CAT BKN telah dibangun stasiun CAT di Pusat Pengembangan ASN yang berlokasi di Ciawi, Bogor. Secara bertahap juga akan dibangun 9 (Sembilan) stasiun CAT untuk Unit Pelayanan Teknis (UPT) di wilayah kerja Kantor Regional untuk lebih mendekatkan akses pelayanan kepegawaian kepada masyarakat. Dari segi meningkatkan keamanan penggunaan aplikasi CAT, dilakukan dengan penambahan PIN I untuk masing-masing peserta berbeda dan PIN II untuk sesi secara bersamaan yang dilakukan sebelum pelaksanaan tes.

Dalam acara FGD evaluasi ini juga disampaikan mengenai kendala yang selama ini dihadapi. Harapannya permasalahan-permasalahan ini dapat didiskusikan bersama untuk memperoleh solusi dan perbaikan pelayanan. Ke depan, dalam upaya menjaga dan menjamin keaslian dokumen diharapkan tahun 2016 ini BKN dapat bekerja sama dengan Kementerian Komunikasi dan Informasi (sebagai Instansi Pembina Informasi) dan Lembaga Sandi Negara (sebagai Instansi Penerbit Sertifikasi) mengenai *Digital Signature* hasil CAT. Tujuan kerja sama ini untuk menjamin keaslian dokumen PDF yang dipublikasikan melalui *Website*.

Acara FGD yang diikuti oleh pejabat masing-masing Kantor Regional dan tim yang terkait penyelenggaraan CAT ini ke depan akan diagendakan setiap awal tahun. Selain sebagai evaluasi atas apa yang telah dicapai dan permasalahan yang dihadapi, juga untuk *brainstorming* hingga muncul ide ataupun inovasi sehingga BKN bisa memberikan pelayanan yang lebih baik lagi ke depan. **wika/mardi**

Dukung Pengelolaan *Database* PNS, *World Bank* Tawarkan Kolaborasi



Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai institusi pemerintah yang mengelola *database* kepegawaian dan menyimpan kekayaan informasi mengenai jutaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat digunakan untuk mendorong kebijakan pemerintah, misalnya untuk mengidentifikasi potensi perubahan yang lebih baik, dilihat dari sisi kebijakan maupun organisasi, serta dapat mendukung aparatur negara meningkatkan kualitas penyediaan layanan utama dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan di dalam 'Nawa Cita.' Hal serupa tertuang di dalam rencana kerja (Renstra) BKN dalam pembangunan internal yang akuntabel, efisien, dan efektif.

Potensi besar yang dimiliki BKN sebagai 'Bank Data PNS' seluruh Indonesia mendorong *World Bank Social Development* melakukan kunjungan dan penawaran kolaborasi melalui agenda analisis perbaikan ASN Rabu, (27/01) di Kantor Pusat BKN. Kolaborasi yang ditawarkan berorientasi pada perbaikan pengelolaan internal PNS dan karakteristik pegawai negeri dalam mempengaruhi layanan dan keluaran kebijakan lainnya. Mengingat BKN berperan penting dalam pembangunan SDM aparatur, *database* kepegawaian yang dikelola BKN berpotensi menjadi piranti manajemen yang ampuh dalam ketersediaan *specific information of civil servants*, dan menghasilkan analisis yang mendukung penyusunan kebijakan.

Dalam perbaikan kualitas ASN, *World Bank Social Development* menuturkan bahwa BKN sangat berperan dalam kesuksesan pelaksanaan tugas PNS, dan *database* PNS yang dikelola dapat menjadi senjata ampuh untuk menyediakan informasi mendetail tentang masing-masing pegawai negeri/birokrat. Juga memungkinkan diperolehnya rangkuman informasi ringkas yang bermanfaat, serta berpotensi menghasilkan analisis yang dapat memberi pencerahan bukti yang bermanfaat bagi penyusunan kebijakan.

"*Database* BKN menyimpan banyak hal yang sangat berharga, BKN harus mengambil manfaat sebanyak-banyaknya dari investasi pengembangan *database* tersebut," ungkap Mr. Adrian (*World Bank Representative*).

Mr. Adrian selanjutnya menjelaskan analisis empiris terkait *database* kepegawaian yang dikelola BKN seperti sebaran spasial PNS per kapita yang dapat membantu Pemerintah mengidentifikasi potensi perubahan, baik dari sisi kebijakan maupun organisasi, serta mendukung aparatur negara meningkatkan kualitas penyediaan layanan utama.

Berikut beberapa cakupan yang ditawarkan *World Bank Social Development* untuk mendukung BKN dalam pengelolaan *database* PNS:

1. Bersama-sama BKN menyelenggarakan lokakarya dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mengidentifikasi pertanyaan analitis yang penting;



2. Membuat ringkasan dan visualisasi mendetail mengenai karakteristik PNS;
3. Membuat purwarupa (*prototype*) dari sistem peringatan dini untuk beberapa topik yang disepakati bersama dengan BKN;
4. Menerbitkan beberapa masalah riset yang mengulas pertanyaan kebijakan yang menjadi prioritas BKN;
5. Menyediakan *database* yang menggabungkan data BKN dengan data dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), Potensi Desa (Podes), Sensus, serta data anggaran dan pengeluaran di tingkat Kabupaten dan Desa;
6. Membuat panduan teknis termasuk kode statistik dan berbagai demonstrasi yang dapat digunakan BKN untuk menganalisis sendiri data internal yang lebih komprehensif.

Menjawab pemikiran tersebut, Kepala BKN Bima Haria Wibisana menguraikan bahwa saat ini BKN sedang melakukan finalisasi pendataan PNS untuk memastikan data kepegawaian di Indonesia ter-*update* secara tepat melalui sistem *e-PUPNS*. "*Database* yang dimiliki BKN sejauh ini perlu dioptimalkan, karena itu penawaran kerjasama ini nantinya diharapkan mampu memetakan data kepegawaian sesuai kebutuhan Pemerintah," tegasnya.

des

Risma: Jika Pemda Alokasikan Anggaran Belanja Pegawai Di Atas 50%, Itu Bangkrut!



Walikota Surabaya, Tri Rismaharini menegaskan pengelolaan anggaran daerah harus dilakukan dengan profesional. Pemerintah daerah harus bisa mengontrol penggunaan anggaran agar jangan sampai alokasi untuk pembiayaan pembangunan menjadi terhambat akibat alokasi anggaran belanja pegawai yang terlalu besar.

“Jika ada daerah yang alokasi anggarannya lebih dari 50% untuk membiayai pegawai, itu bangkrut namanya. Daerah itu tidak akan dapat melakukan pembangunan dengan optimal.” Jelas Risma. Pernyataan itu disampaikan Risma saat berkunjung ke BKN Pusat, Rabu (24/1/2016). Kunjungan dimaksudkan untuk mengkonsultasikan sejumlah persoalan kepegawaian.

Saat tiba di BKN, Risma ditemui langsung oleh Kepala BKN, Bima Haria Wibisana didampingi sejumlah pejabat BKN, salah satunya Kepala Bidang Pengolahan B Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek), Dedi Herdi. Terhadap sejumlah kasus kepegawaian yang melibatkan Bapek, Kepala BKN menjelaskan Keputusan Bapek bersifat mengikat dan wajib

dilaksanakan oleh instansi yang terkait dengan putusan Bapek.

Sementara itu terkait anggaran, Risma mengatakan untuk menghindari adanya alokasi berlebih pada anggaran belanja pegawai, selaku walikota ia melakukan perampingan struktur. “Ketika awal saya menjadi walikota Surabaya, jumlah kelurahan ada 163 dan sekarang berkurang menjadi 154. Kemudian UPTD pendidikan yang tadinya berjumlah 31 sekarang tersisa menjadi 5. Nah dengan cara itu, saya mengontrol alokasi anggaran untuk belanja pegawai. Dengan begitu, saya juga bisa menyejahterakan pegawai dengan lebih baik lagi dan saya juga mendapat *output* kerja yang lebih baik. Karena dengan itu, para pegawai dapat bekerja lebih keras lagi. Jadi memang organisasi itu harus ditata. Kita harus berpikir bagaimana birokrasi bisa berjalan dengan efektif dan efisien,” urai Risma.

Terkait belanja pegawai, pada kesempatan yang lain, Deputi SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan dan RB) Setiawan Wangsaatmaja mengatakan bahwa alokasi APBN/

APBD mayoritas digunakan untuk belanja pegawai ketimbang belanja modal. Bahkan, dalam APBN periode 2009-2015, belanja pegawai meningkat setiap tahunnya dengan rata-rata kenaikan 54%. Lebih lanjut Setiawan menuturkan pada tahun 2015, belanja pegawai mencapai Rp 707 Triliun atau 33,8% dari total APBN dan APBD yang mencapai Rp 2,093 Triliun. Terkait itu, Pemerintah menargetkan adanya penurunan belanja pegawai dengan kisaran kementerian/lembaga turun sebesar 20%, provinsi turun 25% dan kabupaten/kota turun sebesar 50%. “Jika dalam perhitungan jumlah pegawai, dapat dikatakan Pemerintah menargetkan adanya pengurangan sebanyak 1.000.000 pegawai,” jelas Setiawan.

Implementasi rencana rasionalisasi pegawai tersebut, sambung Setiawan dilakukan melalui sejumlah tahapan, yakni *pertama*, penataan kelembagaan; *kedua*, memetakan kualifikasi dan kompetensi PNS. “Hasil dari dua tahap tersebut kemudian akan dituangkan dalam kebijakan dan perencanaan rasionalisasi. Dalam implementasinya, prioritas rasionalisasi akan dilakukan pada pegawai dengan pendidikan SMA

atau lebih rendah, pegawai dengan jabatan fungsional umum, pegawai yang masuk kuadran tidak kompeten dan tidak layak. Pemerintah menargetkan pada tahun 2019, rasionalisasi 1.000.000 pegawai akan tercapai,” tutur Setiawan.

1. Penataan kelembagaan.
2. Peta kualifikasi & kompetensi

Kepada Tim Buletin BKN, Setiawan mengatakan dalam proses reformasi birokrasi, kita dapat berkaca dari negara lain yang lebih dulu sukses dalam mengefisienkan kerja pemerintahan. “China misalnya. Pada periode tahun 1997 hingga tahun 2000, China telah berhasil melakukan reformasi birokrasi dengan dua tahapan strategi. *Pertama*, dimulai dengan penataan kelembagaan pada tahun 1997, di mana pada proses ini terjadi pengurangan sekitar 30% kelembagaan di tingkat pusat dan 20% kelembagaan di tingkat provinsi. *Kedua*, China mengurangi 47% jumlah pegawai negeri. Dari sekitar delapan juta pegawai negeri berkurang menjadi empat juta pada akhir tahun 2000,” jelas Setiawan.

Kewajiban Pemimpin

Sementara itu terkait pengelolaan pegawai, kepada tim Buletin BKN, Risma sempat menyampaikan sejumlah hal khususnya mengenai strategi yang ia terapkan di instansi yang ia pimpin. Risma bertutur adalah kewajiban seorang pemimpin melakukan penataan di instansi di bawah kepemimpinannya, termasuk melakukan pengembangan kapasitas SDM yang ada. “Sebagai pemimpin tidak semestinya hanya menuntut kinerja baik dari stafnya tanpa mau mengerti mengenai

kapasitas dari para SDM nya. Kalau memang ada kapasitas SDM yang kurang, beri ruang bagi mereka untuk mengembangkan diri, dorong staf untuk maju,” jelas Risma. Sebagai seorang walikota, Risma bertutur sangat mendukung konsep penempatan pegawai berdasarkan prinsip *merit system*. “Sangat penting untuk menempatkan jabatan dalam birokrasi dengan aparatur yang memiliki kapasitas sesuai. Namun, seperti saya sampaikan tadi, sebelum menuntut *output*, seorang pemimpin harus introspeksi

sejauh mana ia sudah memberi ruang bagi SDM di institusinya untuk mengembangkan diri. Izinkan mereka untuk mengikuti diklat atau belajar ke tempat lain sehingga kemudian mereka dapat memiliki peningkatan kapasitas seperti yang kita harapkan,” pungkas Risma.

yang baru karena saya sudah sejak lama mengenal beliau dengan baik dan saya yakin bahwa beliau bisa membawa BKN ke arah yang lebih baik dan lebih profesional. Kemudian saya juga yakin jika kepegawaian di seluruh Indonesia berjalan baik, maka akan terjadi kesejahteraan di masyarakat,” jelas Risma.

Di akhir pembicaraan dengan Tim Buletin BKN, Risma sempat menyampaikan kiat-kiat yang ia terapkan untuk menjadi keseimbangan peran seorang wanita yang bekerja di birokrasi. Saat ditanya bagaimana cara mengatur terpenuhinya amanah sebagai ibu, istri dan pejabat birokrasi, Risma mengatakan “Menurut saya tidak ada masalah. Selama kita berupaya menjalankan semua amanah itu dengan ikhlas, pasti akan ada jalan memberikan yang terbaik di semua peran itu. Dan jika kita melakukan sesuatu yang terbaik untuk orang lain, maka keluarga kita juga akan diberikan yang terbaik oleh Tuhan” pungkas Risma. *dep*



Pelaksanaan Rasionalisasi

- PRIORITAS:**
- Pendidikan SMA atau lebih rendah
 - Jabatan Fungsional Umum
 - Masuk kuadran Tidak Kompeten dan Tidak Layak

Di bagian lain, saat ditanya testimoninya mengenai kinerja BKN selama ini, Risma mengatakan BKN memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pemerintahan. “Saya katakan begitu karena BKN adalah pembina kepegawaian dari seluruh Indonesia. Saya yakin dan optimis kepada bapak Kepala BKN

TARGET:
1.000.000 PNS
DI TAHUN 2019

Peran Keluarga Itu Penting!



Konferensi Waligereja Indonesia (KWI) dan Persatuan Gereja Indonesia (PGI) mengajak seluruh umat Kristiani untuk merenungkan pesan tentang “Hidup Bersama Sebagai Keluarga Allah” yang menjadi tema Perayaan Natal 2015. Kitab *Kejadian 9:16* (*Jika busur itu ada di awan, maka Aku akan melihatnya, sehingga Aku mengingat perjanjian-Ku yang kekal antara Allah dan segala makhluk yang hidup, segala makhluk yang ada di bumi*) menjadi dasar perenungan yang menyatakan bahwa Allah membarui perjanjian-Nya, perjanjian keselamatan dengan seluruh ciptaan-Nya. Pelangi di awan menjadi lambang pengharapan kita. Peristiwa Natal mengingatkan kita kembali untuk ‘hidup sebagai keluarga Allah,’ yang dituntun oleh pelangi kasih-Nya yang meneguhkan iman dan menguatkan harapan.

Pendeta Dr. Gomar Gultom melalui Perayaan Natal & Syukuran Tahun Baru 2016 KORPRI Unit Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang berlangsung Sabtu, (16/01) di Kantor Pusat BKN mengamanahkan bahwa pentingnya peran keluarga dalam pembangunan karakter. Kualitas kebersamaan dengan keluarga menjadi hal yang perlu diperhatikan dan diutamakan.

Lebih lanjut, Pdt. Gomar menegaskan agar jangan sampai kesibukan pekerjaan sehari-hari membuat waktu kita terbatas dengan keluarga. Kebersamaan dengan keluarga sedapat mungkin diwujudkan setiap harinya, mengingat begitu banyak tantangan negatif yang dapat merusak, tentu peran keluarga sebagai pondasi utama diperlukan untuk menangkal pengaruh buruk dari luar khususnya pembinaan orang tua terhadap anak-anaknya.

Selaras dengan sub tema perayaan tahun ini, yakni ‘Dengan Perayaan Natal Tahun 2015 dan Ucapan Syukur Tahun 2016, Kita Wujudkan Manajemen Kepegawaian Dalam Kebersamaan yang Bertumbuh dan Berbuah Dalam Pekerjaan dan Keluarga,’ Pdt. Gomar Gultom menuturkan bahwa pilihan tema ini selaras dengan pesan yang terkandung dalam *Kejadian 9:16*, yakni Allah membarui perjanjianNya, sebuah perjanjian keselamatan dengan seluruh ciptaanNya, segenap keluarga Allah.

Dalam kesempatan yang sama, Romo Guido Suprpto, Pr juga berpesan bahwa intensitas perjumpaan dengan Tuhan melalui kebersamaan dalam keluarga

diawali dengan kualitas hubungan orang tua dan anak, kemudian membangun komunikasi yang sehat dengan kerabat dan rekan kerja juga menjadi bentuk perwujudan kehidupan bersama dalam keluarga Allah. “Damai & Sukacita menjadi suatu tanda hidup bersama sebagai keluarga Allah,” ujarnya.

Kepala BKN Bima Haria Wibisana mengucapkan selamat Natal 2015 bagi umat Kristiani di Lingkungan BKN & Tahun Baru 2016 bagi segenap keluarga besar BKN. Kemudian disampaikan bahwa syukuran perayaan Natal dan Tahun Baru menjadi momentum meningkatkan persaudaraan. Ikut hadir Sekretaris Utama BKN Usman Gumanti dan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Kuspriyo Murdono beserta beberapa jajaran Pejabat Tinggi Pratama di Lingkungan BKN Pusat dan Regional.

Rihard Hasugian selaku Ketua Panitia Perayaan Natal 2015 & Syukuran Awal Tahun Baru 2016, dalam laporannya menyampaikan bahwa kegiatan ini berlangsung atas kerjasama Pembinaan Rohani Warga Kristiani (PRWK) dengan KORPRI Unit BKN. **des**

Pemrov Jambi Sepakati Izin Pinjam Pakai Bangunan untuk UPT BKN



Pemerintah Provinsi Jambi memberikan izin pinjam pakai sejumlah tanah dan bangunan sebagai kantor Unit Pelayanan Teknis (UPT) Badan Kepegawaian Negara (BKN). Izin tersebut tertuang dalam Surat Perjanjian Antara Pemerintah Provinsi Jambi dan BKN, Nomor 144/SPP.Gub/BPKAD/2016 dan 08/KKS/I/2016. Perjanjian tersebut ditandatangani oleh Sekretaris Utama (Sesma) BKN, Usman Gumanti dan Sekretaris Daerah (Sekda) Provinsi Jambi, Ridham Priskap, Kamis (4/2/2016) di ruang data Gedung I, Kantor Pusat BKN.

Sekda Provinsi Jambi pada kesempatan tersebut menyampaikan apresiasi atas dipilihnya Provinsi Jambi sebagai salah satu lokasi UPT

BKN. “Kami berharap kehadiran UPT BKN dapat mempermudah pengurusan hal-hal yang menyangkut kepegawaian PNS, khususnya yang bekerja di wilayah Provinsi Jambi. Ke depan, kami juga berharap UPT dapat berkembang menjadi Kantor Regional BKN yang tentunya akan berdampak positif dalam pengelolaan kepegawaian di wilayah kami,” jelas Ridham.

Sementara itu Sesma BKN dalam sambutannya menyampaikan UPT BKN akan memfasilitasi pelaksanaan seleksi rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga proses penilaian kompetensi ASN. Penilaian kompetensi ASN penting dilakukan untuk memudahkan pengisian jabatan oleh orang-orang yang

memang memiliki kemampuan menjalankan tugas jabatan tersebut.

Di bagian lain, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Biro Umum BKN, Subagyo menjelaskan UPT BKN terdiri dari dua lantai dan berdiri pada tanah seluas 182 meter persegi. Rencananya UPT akan dipimpin oleh 1 pejabat pengawas dengan 9 orang staf.

“UPT direncanakan akan terdiri dari ruang *Computer Assisted Tes* (CAT), ruang monitoring, ruang kepala UPT, ruang kerja, ruang rapat, ruang registrasi, ruang tamu, ruang tunggu dan ruang lainnya.” Sebagai informasi, Biro Umum BKN menjadi unit *leading* sektor pembangunan sarana dan prasarana UPT BKN. **dep**

Dengan “Jambi TUNTAS” Mewujudkan PNS yang Profesional dan Berdisiplin Tinggi



Masyarakat Jambi patut berbangga hati memiliki gubernur termuda di Indonesia bahkan di Asia Tenggara, yakni Zumi Zola Zulkifli. Berpasangan dengan Fachrori Umar secara resmi dilantik oleh Presiden Joko Widodo di Istana Negara, Jakarta, Februari lalu. “Jambi TUNTAS” adalah Visi yang diusung oleh pasangan gubernur dan wakil gubernur Provinsi Jambi ini untuk periode 2016-2020.

- Tertib** – Terwujudnya tata kelola Pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel dan harmonis.
- Unggul** – Terwujudnya SDM yang berkualitas untuk menciptakan ekonomi Jambi yang berdaya saing.
- Nyaman** – Terwujudnya kehidupan masyarakat aman, tentram, dan damai untuk mendorong

Tangguh

iklim investasi dan berusaha yang kondusif.
– Terwujudnya kemandirian ekonomi masyarakat yang berkelanjutan dan mampu bersaing dalam globalisasi.

Adil

– Terwujudnya pembangunan yang adil dan merata tanpa ada deskriminasi perbedaan individu, golongan maupun wilayah.

Sejahtera

– Terwujudnya masyarakat Jambi yang mampu memenuhi hak dasarnya secara ekonomi, sosial, politik, budaya.

Dalam Visi tersebut terlihat jelas, khususnya pada visi yang pertama, yakni “Tertib”, yang dilekatkan untuk konteks Pemerintahan sebagai prioritas terdepan yang akan diwujudkan. Dapat dipahami

mengingat eksistensi Pemerintahan sangat sentral dan strategis dalam perwujudan visi berikutnya, tidak hanya diposisikan sebagai regulator, namun juga sebagai fasilitator dan dinamisator.

Sebagai salah unit organisasi yang berperan signifikan dan terkait langsung dengan perjalanan roda Pemerintahan, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi memiliki Visi ke depan, yakni:

“Terwujudnya Aparatur Pemerintah Daerah yang Profesional, Berdisiplin Tinggi, Tangguh dan Mandiri Berbasis Imtaq dan Iptek Dalam Mensukseskan Pelaksanaan Otonomi Daerah dan Good Governance”

Visi BKD tersebut secara substansial mengandung semangat untuk menjadikan sosok insan PNS yang memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan dan kecakapan yang memadai, kompeten serta memiliki kehandalan di bidangnya. Selain itu, pesan yang ingin disampaikan melalui visi tersebut adalah

terbentuknya sosok PNS yang memiliki integritas, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi, sesuai dengan sistem dan regulasi yang berlaku, melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan, menjadi panutan di lingkungannya, berbudi pekerti luhur, dan memiliki moral yang baik serta beriman kepada Tuhan.

Visi tersebut oleh BKD Provinsi Jambi diwujudkannyatakan melalui kebijakan strategis utama, antara lain: (1) Peningkatan efektivitas pembinaan pegawai; (2) Peningkatan kualitas pelayanan internal dan eksternal; (3) Pengembangan sistem jaringan informasi kepegawaian; (4) Pemanfaatan analisis kebutuhan pegawai dan formasi pegawai; (5) Pemanfaatan teknologi informasi untuk penyelenggaraan administrasi dan manajemen kepegawaian (SIMPEG dan SAPK); (6) Peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai; dan (7) Optimalisasi fungsi pelaporan.

Dalam menjalankan peran, tugas, dan fungsinya, BKD Provinsi Jambi diperkuat oleh 4 Bidang dan 1 Sekretariat, dimana setiap Bidang terdiri atas 2 Sub Bidang, sementara Sekretariat terdiri atas 3 Sub Bagian. Keempat Bidang tersebut meliputi: (1) Bidang Mutasi Pegawai (Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun serta Sub Bidang Seleksi dan Mutasi); (2) Bidang Pengembangan Pegawai (Sub Bidang Analisis Kebutuhan Pegawai dan Pendidikan serta Sub Bidang Mutasi Jabatan); (3) Bidang Kesejahteraan dan Pengelolaan Data Pegawai (Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan Pegawai serta Sub Bidang Data dan Informasi); dan (4) Bidang Kedudukan Hukum dan Pembinaan Pegawai (Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai dan Sub Bidang

Pembinaan Disiplin dan Penilaian Kinerja PNS). Dengan didukung oleh PNS sebanyak 90 orang (17 orang Pejabat Struktural), beban layanan keseluruhan BKD Provinsi Jambi adalah sebanyak 1.024 PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.



Soliditas Semakin Kuat

Sebagai wujud soliditas dan sinergi yang semakin kuat dan erat, kerjasama antara Pemerintah Provinsi Jambi dan BKN terus dilakukan secara berkesinambungan. Hal tersebut terlihat dari rencana pembangunan Unit Pelayanan Teknis (UPT) BKN di wilayah Provinsi Jambi, yang diharapkan dapat memperlancar proses rekrutmen (pengadaan) Calon PNS melalui

fasilitas CAT (*Computer Assisted Test*) dan proses Penilaian Kompetensi (*Competency Assessment*) PNS se-wilayah Provinsi Jambi maupun di luar wilayah Provinsi Jambi yang dapat mudah dijangkau, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses

pelaksanaannya.

Pembentukan UPT BKN di Provinsi Jambi disambut dengan antusias dan responsif oleh Jajaran Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi. Mereka berharap keberadaan UPT akan membawa dampak positif terhadap pelayanan kepegawaian di Provinsi Jambi yang tentunya akan semakin cepat, dekat dan murah. **janry/tomy**



Loyalitas Pegawai Patut Menjadi Teladan



Perjalanan roda organisasi BKD Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diemban tampaknya telah membuahkan hasil, tidak hanya dari sisi peningkatan kuantitas maupun kualitas layanan kepegawaian. Akan tetapi, termasuk juga menghasilkan sosok pegawai yang loyal dan memberikan inspirasi sehingga patut dijadikan sebagai teladan bagi PNS di berbagai pelosok tanah air. PNS dimaksud adalah Sujono, yang telah bekerja lebih dari 30 tahun di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Mendapat Penghargaan

sebagai PNS Teladan dari Gubernur Jambi Tahun 2013 bukanlah tujuan akhir dari seorang Sujono. Ia tetap loyal dan bekerja keras sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang harus dilaksanakannya tanpa pamrih.

Karier Sujono sebagai PNS di Pemerintah Provinsi Jambi berawal di Biro UP (Urusan Pegawai) dengan Golongan I/a dengan Gaji sebesar Rp 9.216,-. Sebelumnya Sujono adalah pegawai honorer harian lepas sejak Tahun 1976, sehingga total masa kerja Sujono terhitung dari pegawai honorer hingga kini adalah 38 tahun 6 bulan. Suatu masa kerja yang sangat panjang dengan segudang pengalaman, baik duka maupun suka.

Sejak diangkat sebagai PNS hingga kini, etos kerja Sujono tidak mengalami perubahan sedikitpun. Walaupun dengan penghasilan yang sangat minim, yakni dibawah Rp 100.000,- selama lebih dari 20 tahun, dengan beban penghidupan keluarga, yakni seorang isteri (ibu rumah tangga) dan 3 orang anak, tidak mengendorkan semangat kerja, loyalitas, dan kerja kerasnya. Berangkat paling awal (sebelum

Jam 8, jam kerja) dan pulang paling lama (hingga malam) bahkan tidur di kantor demi suatu pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan komitmen waktu yang dipegang.

Pada hari libur (Sabtu/Minggu), Sujono dengan inisiatif sendiri kerap datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintahkan oleh Atasan. Mulai dari pekerjaan yang bersifat umum, seperti perawatan gedung dan lingkungan kantor hingga pekerjaan yang bersifat teknis sebagai wujud rasa tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Sujono memiliki motto dalam bekerja, yakni: **“Bekerja akan membangkitkan Semangat, Banyak Bekerja daripada Bicara”**.

Mengamati sosok PNS generasi setelah Sujono, terkadang timbul rasa sedih dalam dirinya. Berbeda dengan Sujono, ada PNS yang baru diangkat menjadi PNS langsung mendapat Golongan Ruang III/a, sementara ia mengawali dari Golongan Ruang I/a. Akan tetapi, menurutnya tidak sedikit PNS sesuai pengamatannya dapat diistilahkan sebagai **“Kerja Nutup Beduk”**. Hal tersebut tentunya untuk mencegah *image* negatif terhadap birokrasi, dimana PNS di dalamnya.

Ia berpesan agar setiap PNS dapat mengambil inisiatif untuk aktif di kantor dengan mengerjakan hal-hal yang berguna serta mampu memberi contoh untuk generasi yang akan datang. Semangat kerja, loyalitas, dan jiwa kerja keras harus kita mulai dari dalam diri kita masing-masing, demikian pesan tambahannya. **janry/tomy**

Sukses Terus ‘Opa’



Sosok Arifin, mengawali karier sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada 1 Desember 1983, bekerja pada bagian Penelitian Data dan Komputer. 32 (Tiga Puluh Dua) Tahun bukan waktu yang singkat, selama itu pula waktu yang telah dihabiskan Sosok Arifin untuk berdedikasi dan bekerja, melalui hari dan pengabdianya, serta mengerahkan seluruh kapasitas yang ada untuk BKN.

Sosok yang akrab dipanggil ‘Opa’ tersebut mengakui bahwa perasaan kehilangan akan sangat dirasakan ketika memasuki masa purnabakti, terlebih ketika tidak lagi bertemu sapa seperti biasanya dengan rekan-rekan kerja yang bahkan sudah dianggap layaknya keluarga. Karakternya yang jenaka, humoris dan leluasa untuk berteman dengan semua kalangan umur membuat Sosok

Arifin menjadi pribadi yang menyenangkan di mata rekan-rekan kerjanya. Itu pula yang membuat kerabat kerjanya di Kedepuyan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA) mempersembahkan acara syukuran atau dikenal dalam istilah asing “*Farewell Party*” sebagai ungkapan syukur dan kasih kepada sosoknya yang lucu.

Kepada Tim Humas BKN, Arifin mengungkapkan bahwa sebelum memasuki masa pensiun per Maret 2016, mereka sudah diajarkan program persiapan menghadapi masa pensiun melalui pembekalan materi untuk memulai dunia usaha dan bagaimana mengoptimalkan dana yang tersedia untuk membangun usaha, sekaligus arah yang tepat untuk menjalani usaha yang dibangun agar berjalan signifikan.

Selain pilihan untuk memasuki bidang *entrepreneurship*, Arifin mengakui tujuan lain dari program pembekalan tersebut tidak lain untuk memotivasi mereka yang memasuki masa purnabakti untuk tetap produktif, tetap berkarya melalui kegiatan-kegiatan positif yang justru menghasilkan, dan tidak semata bergantung pada dana pensiun.

Hal itu sejalan dengan pernyataan Kepala BKN Bima Haria Wibisana dalam beberapa kesempatan untuk mendorong pensiunan pegawai BKN memiliki *mindset* untuk menggunakan masa pensiun dengan dunia usaha, mendayagunakan dana pensiun untuk membangun usaha yang berdampak, yang justru menghasilkan, bahkan mulai mempersiapkan rencana tersebut setahun sebelum memasuki masa purnabakti.

Saat ditanya lebih lanjut, Arifin mengungkapkan harapan awalnya ketika pensiun untuk meluangkan waktu lebih bagi agama dan keluarga. “Sebelum berpikir untuk membangun dunia usaha, yang terpenting sekarang setelah pensiun, saya ingin memberikan waktu berkualitas bagi Agama dan keluarga,” ungkapnya. **des**

Pada hari Rabu (27 Februari 2016) Sekretaris Utama (Sesma) BKN Usman Gumanti melepas 6 pegawai BKN yang memasuki masa purnabakti per Maret 2016 di Kantor Pusat BKN. Arifin, Pengadministrasi Persuratan pada Direktorat Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian, salah satu pegawai yang mengakhiri masa kerjanya sebagai pegawai BKN tepat pada Maret 2016.

BKN Raih Penghargaan Pelaksana Anggaran Terbaik Tahun 2015



penyerapan anggaran terbaik pada semester I tahun 2015. Pengukuran kinerja pelaksanaan anggaran didasarkan pada aspek kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan, kepatuhan terhadap regulasi, serta efektivitas pelaksanaan kegiatan. Rincian variabel pengukuran kinerja menggunakan

1. Badan Kepegawaian Negara (BKN)
2. Badan SAR Nasional
3. Badan Pengawas Tenaga Nuklir (Bapeten)
4. Mahkamah Agung (MA)
5. Kementerian Keuangan
6. Radio Republik Indonesia (RRI)
7. Badan Standardisasi Nasional (BSN)
8. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)
9. Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT)
10. Badan Metereologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG)

Sebelumnya, pada tahun 2015, BKN juga mendapat sejumlah prestasinya di antaranya peringkat I kategori Utilisasi Barang Milik Negara (BMN), laporan keuangan dengan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan *ASEAN Public Sector Organisation of The Year*, pada ajang *Future Gov Award* se-Asia Pasifik di Kuala Lumpur. *dep/fhu*

Pengukuran kinerja pelaksanaan anggaran didasarkan pada aspek kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan, kepatuhan terhadap regulasi, serta efektivitas pelaksanaan kegiatan.

BKN sukses meraih peringkat pertama Kementerian Negara/Lembaga dengan Kinerja Pelaksanaan Anggaran Terbaik Tahun Anggaran 2015. Kepala Biro Humas BKN, Tumpak Hutabarat mengatakan BKN unggul di antara 87 instansi pemerintah kementerian/lembaga yang dinilai. Penghargaan dari Kementerian Keuangan RI tersebut diserahkan pada acara Rapat Koordinasi Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Semester II Tahun Anggaran 2015, belum lama ini, di Gedung Dhanapala Kantor Kementerian Keuangan.

Sebelumnya, BKN juga telah mendapat penghargaan peringkat pertama sebagai instansi dengan

12 indikator, yakni: penyerapan anggaran (25%), pengelolaan UP (15%), penyelesaian tagihan (13%), Deviasi Hal III DIPA (11%), Data Kontrak (5%), LPJ Bendahara (5%), Revisi DIPA (5%), Pengembalian/Kesalahan SPM (5%), retur SP2D (5%), Dispensasi SPM (4%), Deviasi Renkas/RPD Harian (4%), serta Pagu Minus (3%). Dengan dipertahankannya peringkat pertama ini, maka BKN secara resmi telah diakui memiliki kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, patuh atas regulasi yang digunakan serta memiliki efektivitas dalam melaksanakan kegiatannya.

Adapun urutan 10 instansi yang mendapat predikat Kinerja Pelaksanaan Anggaran Terbaik Tahun Anggaran 2015 adalah:

Petugas Protokol Dituntut Fleksibel



Selain dituntut untuk mampu beradaptasi dengan kebiasaan serta perilaku Presiden, respon secara cepat terhadap segala perubahan agenda Presiden merupakan menu harian seorang Petugas Protokol. Kedua hal tersebut, mengharuskan setiap Petugas Protokol untuk dapat bersikap fleksibel. Hal itu disampaikan Menteri Sekretaris Negara Pratikno saat membuka Sosialisasi Protokol Kepresidenan, di *Grand Ballroom*, Hotel Sari Pan Pacific, Jakarta Pusat, Kamis (25/2/2016).

Senada dengan pernyataan Pratikno, Darmansjah Djumala, yang menjadi narasumber pada acara tersebut menyoroti tentang karakteristik dan kebiasaan-kebiasaan presiden.

“Setiap Presiden punya karakteristik dan kebiasaan yang berbeda, *Iho*,” imbuh Darmansjah, yang saat ini menjabat Kepala Sekretariat Presiden.

“Saat pelaksanaan suatu kegiatan, keindahan dan estetika kegiatan tak menjadi hal utama bagi Pak

Jokowi, namun ketepatan waktu pelaksanaan,” ujar Darmansjah.

Sehingga, Darmansjah menambahkan, ketepatan waktu pelaksanaan harus menjadi hal pokok yang diperhatikan oleh setiap petugas protokol saat bertugas pada acara yang dihadiri Presiden.

Lebih jauh, Darmansjah mengingatkan kepada peserta sosialisasi —yang merupakan perwakilan Petugas Protokol dari seluruh Kementerian/lembaga (K/L)—bahwasannya Presiden tidak menghendaki adanya jarak antara dirinya dan rakyat.

“Oleh karenanya, Petugas Protokol harus mampu menempatkan Presiden dalam keadaan yang beliau inginkan. Situasi yang menurut beliau nyaman,” jelasnya.

Kepala Protokol Negara Ahmad Rusli yang turut menjadi narasumber pada acara tersebut berbagi kisah unik selama melayani Presiden.

Ahmad Rusdi bercerita, pernah suatu ketika Presiden dihadapkan pada beberapa acara dalam waktu yang bersamaan. Protokol diminta

menjelaskan satu per satu kegiatan tersebut oleh Presiden, sehingga Presiden dapat memilah dan memberikan prioritas pada acara yang sifatnya untuk kesejahteraan rakyat, bukan untuk acara-acara yang sifatnya seremonial semata.

“Prioritas Presiden adalah rakyat. Secara otomatis, itu menjadi prioritas Petugas Protokol dalam menjalankan tugasnya,” jelas Ahmad Rusdi.

Kemudian, Ahmad Rusdi mengatakan, saat terjadi Bom Thamrin beberapa waktu lalu, Presiden yang sedang berada di Pangandaran memberikan instruksi langsung untuk segera kembali ke Jakarta.

“Instruksi langsung Presiden untuk merubah rencana kegiatan/agenda saat berada di lapangan kerap terjadi. Protokol menjadi ujung tombak untuk menangani hal tersebut,” ujar Ahmad Rusdi.

Ahmad Rusdi menambahkan, dalam menjalankan tugasnya, Petugas Protokol harus selalu berpegang pada aturan

keprotokolan, namun kadang yang dituntut adalah Petugas Protokol yang mampu bersikap fleksibel, Petugas Protokol yang mampu cair, bercampur dengan situasi terkini.

Terkait keamanan Presiden, Protokol juga dituntut mampu untuk berkoordinasi dengan pihak terkait. Hal itu disampaikan Biro Pengamanan Sekretaris Militer Presiden Letnan Kolonel (Letkol) Sumarno.

“Petugas Protokol dituntut untuk cakap dan mampu berkoordinasi dengan Pengamanan Sekretaris Militer Presiden (Pamsesmilpres) dan Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres). Karena yang bertanggungjawab atas keamanan Kepala Negara sepenuhnya berada di bawah kendali dua unit tersebut,” ujar Sumarno.

Kepala Bagian Keprotokolan BKN Sumardi, yang hadir pada Sosialisasi tersebut mengatakan jika Sosialisasi tersebut sangat berguna bagi keprotokolan BKN.

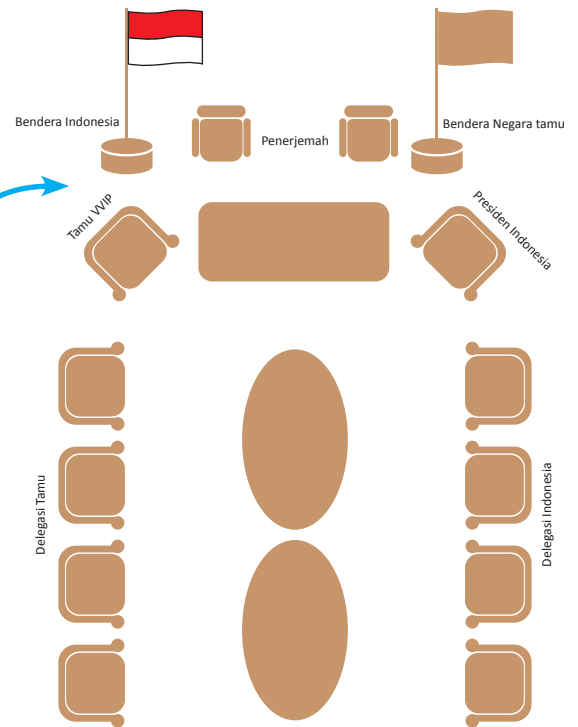
“Karena sebentar lagi BKN akan mengadakan Rapat Koordinasi Nasional bidang Kepegawaian dan direncanakan akan dibuka langsung oleh Presiden, maka ilmu dan jejaring yang didapat dari Sosialisasi tersebut sangat bermanfaat,” tutur Sumardi.

Seperti yang telah kita ketahui, bahwa Keprotokolan adalah serangkaian dari kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi tata tempat, tata upacara dan tata penghormatan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatan dan atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan, atau masyarakat. Aturan keprotokolan yang diterapkan untuk protokol kenegaraan dapat berlaku secara universal dan menjadi acuan baik bagi institusi Pemerintahan ataupun Non-Pemerintahan. Tata tempat

yang dapat diterapkan dalam Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan Protokol Kenegaraan. Sebagai contoh Tata tempat dalam penerimaan kunjungan tamu.

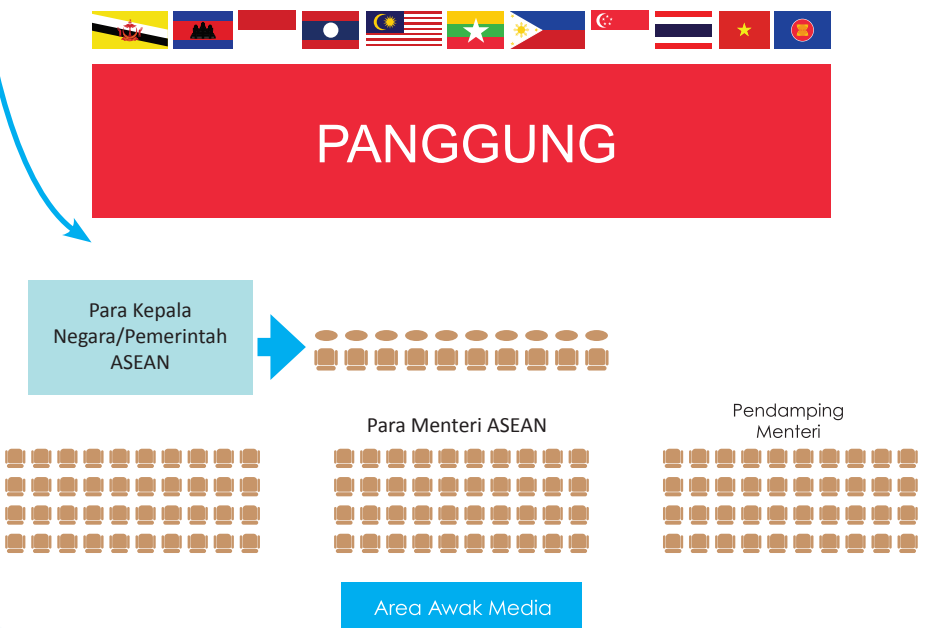
Dalam *Layout* model Tete-A-Tete dan Bilateral (Berhadapan), dijelaskan untuk posisi Presiden ada di sebelah kanan dan Tamu VVIP Perwakilan Negara Asing ada di sebelah kiri, bendera Indonesia ada di sebelah kiri (dibelakang tamu vvip perwakilan negara asing), untuk bendera negara asing ada di sebelah kanan (dibelakang presiden Indonesia), untuk delegasi dan penerjemah mengikuti posisi tempat duduk masing-masing negara.

Untuk tata tempat untuk upacara peresmian/pembukaan, tata panggung ditempatkan bendera perwakilan masing-masing negara yang diundang, kemudian untuk posisi tempat duduk masing-masing kepala negara berada pada posisi paling depan, dibelakangnya posisi tempat duduk untuk para menteri,



sedangkan disamping kanan dan kiri tempat duduk para menteri, ditempati oleh para pendamping kepala negara atau menteri.

Sedangkan posisi foto bersama para Kepala Negara / kepala pemerintahan, yaitu untuk kepala negara yang menyelenggarakan acara berada di tengah, untuk kepala negara / kepala pemerintahan perempuan berada di tengah. *nudie*



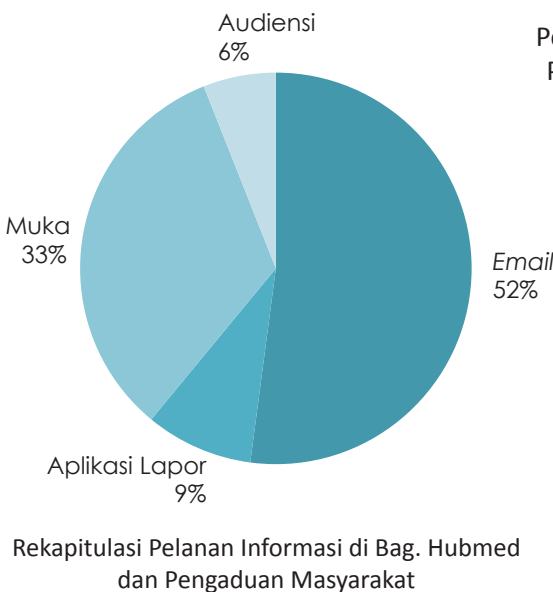
Tahun 2015, Humas BKN Dibanjiri Pertanyaan Tentang Honorer

Antusiasme masyarakat untuk mendapatkan informasi kepegawaian terbilang tinggi.

Hal itu salah satunya terlihat dari banyaknya antrian permintaan audiensi yang masuk ke unit Humas BKN dari Senin hingga Jumat. Selain melalui permintaan audiensi, pertanyaan mengenai informasi kepegawaian disampaikan publik melalui berbagai media yang dikelola Humas di antaranya telepon (021) 80882815, surat elektronik (*e-mail*) dengan alamat humasbknri@gmail.com, Layanan Aspirasi Pengaduan *Online* Rakyat (LAPOR) BKN! maupun *fanpage facebook* BKN dengan alamat *account* Badan Kepegawaian Negara 'BKN' Republik Indonesia.

Selain melalui media Humas BKN, pemenuhan keingintahuan akan informasi kepegawaian juga dilakukan publik dengan mendatangi langsung kantor BKN dan juga melalui surat. Kepala Bagian Hubungan Media dan Pengaduan Masyarakat BKN, Herman menjelaskan dalam kurun waktu Januari hingga Desember 2015 BKN telah melayani permintaan audiensi sebanyak 102 kegiatan, menjawab pertanyaan yang masuk melalui elektronik mail (*e-mail*) sebanyak 885 *e-mail*, menjawab pertanyaan dan pengaduan publik yang disampaikan melalui LAPOR BKN! sebanyak 151 permasalahan dan melayani 561 tamu yang datang langsung ke Humas BKN. Sehingga total layanan informasi yang diberikan Humas BKN sepanjang tahun 2015 sebanyak 1699 layanan.

Sementara itu mengenai informasi kepegawaian yang paling banyak diminta masyarakat sepanjang tahun 2015, jelas Herman, kebanyakan terkait peluang diangkatnya honorer menjadi PNS dan mengenai



penetapan NIP.

Terkait pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS, Herman mengatakan kepada publik Humas BKN menjelaskan bahwa hingga saat ini belum ada kebijakan Pemerintah mengenai dibukanya peluang pengangkatan honorer tersebut. Sementara mengenai formasi PNS di tahun 2016, Herman menjelaskan hingga saat ini moratorium masih berlangsung hingga waktu yang belum ditentukan.

Dalam pelaksanaan kerjanya, Humas BKN tidak hanya menanggapi permintaan penjelasan kebijakan kepegawaian, namun Biro Humas BKN juga menerima pengaduan mengenai persoalan kepegawaian khususnya yang terkait pelaksanaan kerja di birokrasi.

Sementara itu dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan publik, sebagai acuan dalam unit pelayanan instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, Bagian Hubungan Media dan Pengaduan Masyarakat menggelar melakukan survei tentang Indeks Kepuasan

Pelayanan (IKP) Tahunan 2015. Pengolahan IKP tersebut dilakukan berdasarkan ketentuan dalam Kepmenpan nomor: KEP/25/M. PAN/2/2004 dengan melibatkan 943 responden dan menggunakan 14 parameter pelayanan, yakni: kemudahan prosedur pelayanan; kejelasan persyaratan pelayanan; kepastian dan kejelasan petugas; kedisiplinan petugas; tanggung jawab petugas; kemampuan petugas; kesopanan dan keramahan petugas; keadilan untuk mendapatkan pelayanan; ketepatan Pelaksanaan terhadap Jadwal; kecepatan Pelayanan; lama waktu kepengurusan; pengurusan tanpa biaya; kenyamanan di lingkungan unit pelayanan; dan keamanan di lingkungan unit pelayanan.

Berdasarkan hasil pengolahan data IKP tersebut, dapat disimpulkan persepsi tertinggi terhadap kepuasan pelayanan adalah kesopanan dan keramahan petugas dan pengurusan tanpa biaya, sedangkan persepsi terendah terhadap kepuasan pelayanan adalah lama waktu kepengurusan.

Di samping menjalankan fungsi sosialisasi kebijakan kepegawaian, Humas BKN juga menangani urusan keprotokolan. Kepala Bagian Protokol, Sumardi mengatakan urusan keprotokolan penting ditegakkan di sebuah organisasi agar segala kegiatan yang diselenggarakan sebuah organisasi berjalan sesuai aturan. Pada pelaksanaannya, Protokol di BKN bertugas melakukan pelayanan

terhadap Pejabat Pimpinan Tinggi Utama, Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama. Pelayanan ini berkaitan dengan pelayanan administrasi, persiapan ruang dan tata tempat untuk rapat ataupun acara resmi, pelayanan penjemputan pimpinan dan juga perjalanan dinas. Tidak hanya itu layanan protokol yang juga diberikan Humas BKN juga berkaitan dengan kegiatan seperti Upacara Bendera, upacara pelantikan ataupun penerimaan kunjungan tamu yang bersifat resmi menjadi bentuk pelayanan Protokol di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Untuk mengevaluasi kegiatan keprotokolanan pada tahun 2015, Bagian Protokol Humas BKN menyebarkan kuesioner mulai September 2015 hingga Desember 2015. Kuesioner dibagikan kepada Para Pejabat yang menjadi cakupan pelayanan Keprotokolanan di lingkungan BKN. Dalam kuesioner tersebut, para responden diminta menyampaikan penilaiannya terhadap 17 layanan keprotokolanan yakni pelayanan administrasi pimpinan, pelayanan operasional perkantoran, pelayanan rapat pimpinan, penyelenggaraan upacara bendera, penyelenggaraan upacara pelantikan, memfasilitasi pelayanan workshop/konsinyasi/seminar, memfasilitasi acara pelepasan purnabhakti, memfasilitasi pelayanan kunjungan tamu pimpinan, pelayanan antarjemput pimpinan, pelayanan perjalanan dinas pimpinan, pelayanan pengumuman dengan *sound system*, perilaku/ Etika dalam memberikan pelayanan, media layanan keprotokolanan, prosedur layanan keprotokolanan, pelayanan administrasi keimigrasian, ketertiban dalam pelaksanaan upacara, prosedur layanan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Berdasarkan analisa dari hasil kuesioner yang dikembalikan kepada Bagian protokol, sebanyak 67,55%

responden menilai baik layanan keprotokolanan yang diselenggarakan Humas BKN. Berikut rincian penilaian responden terhadap layanan keprotokolanan :

No	Kriteria	Prosentase
1	Sangat baik	11.76
2	Baik	67.55
3	Cukup	17.08
4	Buruk	2.28
5	Sangat Buruk	0
6	Tidak Diisi	0.95
7	Belum Pernah	0.38

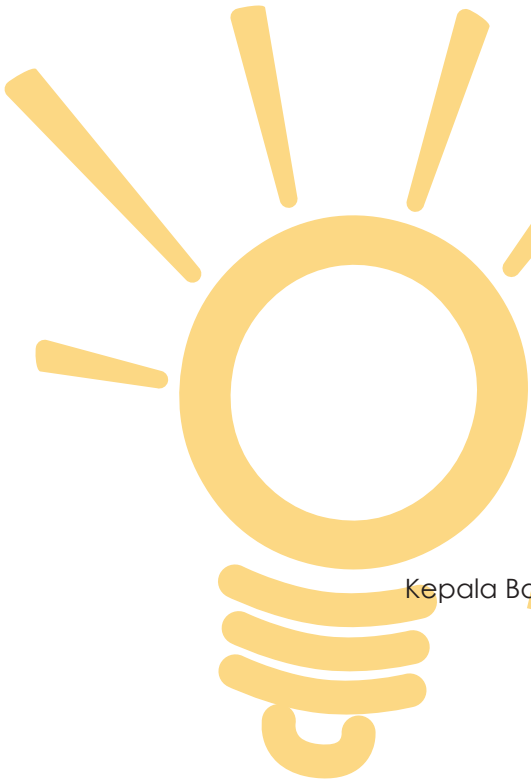
Sementara itu untuk publikasi dan dokumentasi kepegawaian, BKN memiliki bagian tersendiri yang juga berada di bawah naungan Biro Humas. Bagian publikasi dan dokumentasi BKN menangani sejumlah kegiatan antara lain pengelolaan web BKN, pengelolaan *fanpage* Facebook BKN, pengelolaan twitter BKN, pengolahan dan penyajian informasi layanan mutasi seperti *update* NIP, nota persetujuan pensiun, nota kenaikan pangkat dll.

Kepala Bagian Publikasi dan Dokumentasi BKN, Sofyan mengatakan respons publik terhadap publikasi informasi kepegawaian yang dilakukan Humas BKN sangat tinggi. Salah satunya, jelas

Sofyan, saat unitnya mengunggah infografis tentang layanan kepegawaian seperti perihal pengadaan PNS, syarat mutasi, kenaikan pangkat dan pensiun, pada *fanpage* Facebook BKN, pada 30 Desember 2015. Saat itu BKN mendapat *likes* sebanyak 112.169 meningkat jauh dari angka *likes* pada 29 Desember 2015 yang mencapai 99.791. Sementara saat berita ini ditulis, yakni 15 Maret 2016, angka *likes fanpage* Facebook BKN mencapai 121.221. **dep/afri**



Humas ‘Silet’ Pemerintah, Tajam ke Bawah; Tajam ke Atas



Sofyan

Kepala Bagian Publikasi dan Dokumentasi BKN



Sebagaimana ditulis Siti Rosdiana pada *kompasiana.com* pada penghujung Agustus 2013 lalu berjudul Pejabat Publik Tertutup Karena Takut Disebut Gagal, salah seorang Asisten I Pemerintahan dan Kesra, di salah satu kabupaten menyatakan bahwa banyak pejabat yang tertutup ke publik karena takut diketahui kegagalan programnya.

Menurut dia, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik atau *good governance* dan *clean governance*, diperlukan keterbukaan dan akuntabilitas. Sementara menurut Sang Asisten tersebut, keterbukaan informasi publik sangat membantu pemerintah dalam membangun peran dan partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan

dan melaksanakan transparansi pengelolaan pemerintahan yang lebih baik.

Pernyataan tersebut benar kiranya karena menurut Sang Asisten bahwa substansi dari pemerintah adalah memberikan pelayanan kebutuhan masyarakat. Untuk itu, pejabat publik harus mempersiapkan diri melayani permintaan informasi dan dokumentasi dari publik. Pemerintah yang baik dan bersih membutuhkan kontrol dari media dan masyarakat ujar Sang Asisten.

Menilik fakta tersebut, saat ini juga masih banyak dijumpai pejabat pemerintah yang masih takut kepada Media. Mereka gusar jika pelaku Hubungan Masyarakat (Humas) di Instansinya mengantarkan media untuk mewawancarainya.

Berbagai alasan pasti dikemukakan untuk menolak petugas liputan Media tersebut. Mengapa dibawa ke sini? Memangnya tidak bisa selesai di Humas saja? Atau mungkin juga jawaban yang lebih menyakitkan: Mengapa ada Humas kalau media masih ke saya?

Terjadinya hal tersebut bisa saja karena pejabat pemerintah yang *nervous* kepada media, takut karena programnya merupakan produk gagal atau Insan Humas sendiri yang tidak kompeten. Ketidak kompetenan dalam hal ini bisa jadi karena Insan Humas tidak mampu menjalankan fungsi *bottom up* dengan baik. Mereka hanya mampu menyampaikan kebijakan *top down*. Sifat fungsi Humas Pemerintah *top down* maupun *bottom up* inilah

tujuannya untuk menciptakan kondisi yang *well informed* dan membina loyalitas antara *customers* (publik) dengan Institusi. Fungsi *top down* maupun *bottom up* itulah yang memposisikan dirinya sebagai 'silet' yang tajam menyampaikan informasi kebijakan Institusi kepada publik yang dilayaninya dan tajam menyampaikan harapan maupun menyelesaikan persoalan publik yang mandek penyelesaian akibat kelalaian kinerja Instansinya.

Humas pemerintah dituntut mampu mengemas *agenda setting* selain sebagai komunikator dan dapat bertindak sebagai mediator yang proaktif dalam menjembatani kepentingan instansi pemerintah (*top down*) sekaligus dapat menampung aspirasi serta memperhatikan keinginan publiknya (*bottom up*). Di lain pihak, berperan menciptakan iklim yang kondusif, melakukan pelayanan yang memadai, mampu menjalankan aktivitas sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan informasi.

Sinergitas

Dalam menjalankan fungsi *top down* dan *bottom up*, Humas Pemerintah harus siap dan mampu bersinergi dengan semua lini kehidupan yang berguna dan bermanfaat bagi berlangsungnya kehidupan organisasi. Di sisi lain Humas Pemerintah harus siap dan mampu meredam bahkan menangkal isu yang tidak berguna bagi kehidupan organisasi. Lingkup sinergi terkecil adalah dalam lingkup Institusi masing-masing. Melalui publikasi medianya, Humas pemerintah siap bersinergi dengan instansi internal eksternal maupun guna meningkatkan kinerja guna mempercepat tercapainya visi dan misi Institusi.

Untuk mampu mencapai sinergitas tersebut, Humas Pemerintah

setidaknya perlu menerapkan beberapa langkah, antara lain: peningkatan kualitas dan kreatifitas Insan Humas dan pemanfaatan media sebagai pengembangan bakat dan kreatifitas.

Humas Pemerintah perlu terus lebih bekerja keras dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam ruang lingkup organisasi khususnya hingga kehidupan berbangsa dan bernegara. Sesuai perkembangan zaman, Humas Pemerintah sudah harus mengubah sistem kerja dan terus meningkatkan inovasi, kreatifitas dan karya.

Humas Pemerintah idealnya bersinergi dan terintegrasi mulai dari kementerian di tingkat pusat hingga daerah. Sehingga Humas Pemerintah mampu menyampaikan informasi secara komprehensif. Karakter sinergitas Humas Pemerintah salah satunya adalah 'narasi tunggal'. Minimal Humas Pemerintah mengetahui dan memahami prestasi kerja Institusinya bahkan kinerja pemerintah secara menyeluruh. Sehingga penyebaran informasi menjadi sangat 'tajam' menebas isu-isu yang merugikan institusi.

Keterampilan kehumasan harus diasah dengan baik, terutama dalam mengkomunikasikan pesan ke publik. Apalagi di era media sosial yang cair sekarang ini, suara-suara publik sulit dikontrol. Humas harus bisa menyampaikan informasi yang baik agar timbulkan ketenteraman di masyarakat. Juga harus dipahami bahwa media merupakan kebutuhan dalam mengembangkan bakat dan kreatifitas. Sehingga dapat dimaknai bahwa media merupakan ajang menciptakan dan menyalurkan kreativitas inovasi penyebaran informasi.

Distribusi informasi yang baik oleh humas pemerintah dapat berdampak positif pada kehidupan sosial dan demokrasi. Terlebih, pemerintahan mengisyaratkan

memberikan porsi signifikan terhadap peran media dalam pengambilan keputusan dan mencerdaskan masyarakat.

Jadi penting sekali untuk meningkatkan kapasitas Humas. Selama ini, humas pemerintah, terkesan kurang efektif mengkomunikasikan program yang belum, sedang, dan akan dikerjakan Institusi kepada masyarakat.

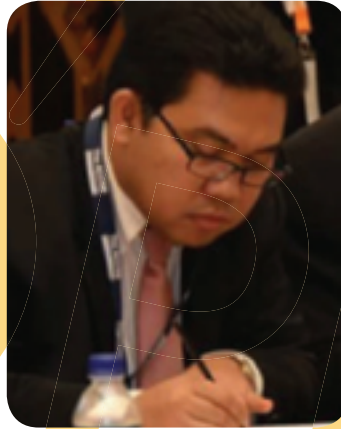
Di lain pihak, Humas pemerintah juga harus mampu bersinergi dengan masyarakat. Memang tidak mudah menjembatani keluhan masyarakat yang merasa dirugikan oleh Institusi. Walaupun misalnya, kita sendiri juga merasakan bahwa masyarakat tersebutlah yang benar sesuai regulasi yang berlaku. Ini bukan hal mudah, akan tetapi perlu kepiawaian Humas untuk menyelesaikan persoalan ini.

Selanjutnya tuntutan reformasi birokrasi menjadikan transparansi sebagai tolak ukur pemerintahan yang baik (*good governance*). Di sinilah peran humas pemerintah dimainkan. Era keterbukaan informasi memposisikan Humas bukan semata penyambung lidah, melainkan juga penghubung informasi kebijakan antara pemerintah dengan masyarakat.

Bentuk komunikasi yang ideal adalah dua arah guna mencapai persamaan persepsi dan pemahaman atas berbagai isu organisasi atau pemerintah. Ketersediaan dan kemudahan akses informasi publik melalui kanal interaktif yang dimiliki instansi menjadi konsep ideal kehumasan pemerintah dewasa ini.

Humas pemerintah laksana pisau silet yang tajam untuk mengupas dan memilah informasi yang berguna baik bagi organisasi maupun masyarakat untuk kehidupan berbangsa dan bernegara.

Merawat Sistem Merit



Janry Simanungkalit
(Direktorat Kompensasi ASN BKN)

“Top performers seldom receive sufficient rewards, poor performers are rarely fired or demoted, and managers are not held accountable ... for the outcomes”

(Philip K. Howard; Howard's Daily)

Diskusi dan analisis tentang Sistem Merit (*Merit System*) dalam sistem kepegawaian negara (*civil service*) bukanlah hal yang baru. Secara historis, beberapa negara telah secara eksplisit menggunakan terminologi Sistem Merit, termasuk dalam Undang-Undang Kepegawaian masing-masing. Sebagai contoh, Negara Amerika Serikat yang telah memperkenalkan Sistem Merit melalui pergolakan panjang sejak

Tahun 1828 pada era kepemimpinan Presiden ke-17, Andrew Jackson, dimana praktik Sistem *Spoils* sangat meluas, yakni praktik yang merekrut dan melibatkan “pertemanan” ke dalam jajaran pemerintahan, termasuk untuk menempati suatu posisi/jabatan tertentu.

Praktik Sistem *Spoils* tentunya berdampak pada ketidakpuasan berbagai kalangan, termasuk para pencari kerja, salah satunya bernama Charles Guiteau yang akibat penolakan dalam upayanya mencari kerja sehingga membunuh Presiden Amerika Serikat ke-20, James A. Garfield. Dua tahun sejak peristiwa tersebut, yakni tahun 1883, dengan disponsori oleh Senator George H. Pendleton membentuk Undang-Undang Kepegawaian Negara yang dikenal dengan Pendleton *Civil Service Reform Act*. Undang-Undang tersebut menjadi tonggak sejarah Amerika Serikat untuk menerapkan Sistem Merit sekaligus melakukan Reformasi Kepegawaian Negara. Untuk memperkuat penerapan Sistem Merit, Pemerintah Amerika Serikat membentuk Badan Proteksi

Sistem Merit (*Merit System Protection Board/MSPB*) tahun 1979 dan mencantumkan angka tahun “1883” pada logo Badan tersebut.



Pada berbagai negara lainnya, seperti Kanada, telah mencantumkan Prinsip Merit dalam Undang-Undang Kepegawaian Negara Tahun 1918 sekaligus sebagai panduan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan promosi PNS. Bahkan di Tiongkok, Sistem Merit sudah dikenal sejak jaman Dinasti Qin (221 SM - 206 SM) dan Dinasti Han (206 SM - 220) dengan menerapkan Sistem

Dukung Pembentukan Karakter Anak, Realisasikan Pemangkasan Jam Kerja PNS Wanita



Diah Eka Palupi

Pengolah Bahan Informasi dan Publikasi BKN

Menjelang akhir tahun lalu, Menteri PAN-RB Yuddy Chrisnandi menyatakan pihaknya tengah mengkaji wacana pemangkasan jam kerja bagi PNS wanita. Pemangkasan jam kerja itu, menurut Menteri Yuddy bertujuan untuk kepentingan pembinaan keluarga yang lebih baik karena setiap anak itu membutuhkan kasih sayang ibunya, membutuhkan pembinaan pendidikan. Wacana itu bukan kali pertama mengemuka. Sebelumnya Wapres Jusuf Kalla juga sempat melontarkan pernyataan perlunya mempertimbangkan pengurangan jam kerja bagi wanita yang memiliki anak hingga setingkat sekolah dasar.

Pernyataan itu seakan menjadi gayung bersambut dengan kondisi kualitas pendidikan anak di Indonesia yang saat ini terjadi. Dalam rilis *The Organization for Economic Cooperation and Development/OECD* yang

diterbitkan *www.bbc.com* pada 13 Mei 2015 tentang ranking kualitas pendidikan siswa berusia 15 tahun dalam penguasaan Matematika dan Sains, disebutkan bahwa ranking siswa Indonesia menempati urutan ke 69 terbawah dari 76 negara yang diteliti. Selain *bbc.com*, *www.print.kompas.com* terbitan 5 Mei 2015 juga merilis hasil riset OECD mengenai rendahnya penguasaan siswa Indonesia berusia 15 tahun dalam bidang Matematika, Sains dan membaca. Bahkan dalam laman itu dijelaskan penguasaan pada ketiga bidang ilmu itu dianggap mampu menunjukkan tingkat kemampuan seorang anak dalam mengimplementasikan masalah-masalah di kehidupan nyata, mulai identifikasi persoalan hingga aplikasi solusi sesuai konteks. Selain rendahnya salah satu aspek kecakapan untuk bertahan hidup tersebut, moralitas generasi penerus bangsa juga terancam oleh budaya korup dan ketidakjujuran.

Kondisi realitas yang terjadi di lapangan tersebut sangat disayangkan. Maka jika kita ingin adanya kondisi yang lebih baik, kiranya perlu terdapat gerakan serius untuk menciptakan kondisi yang mendukung perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia. Sementara itu jika ditilik secara peraturan perundang-undangan, Indonesia sebenarnya sudah menunjukkan kepedulian terhadap anak dengan diterbitkannya Undang-Undang Perlindungan Anak Nomor 23 Tahun 2002 yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014. Pada pasal 9 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tersebut disebutkan bahwa setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam rangka pengembangan pribadinya dan tingkat kecerdasannya sesuai dengan minat dan bakat. Sementara itu mengenai pihak yang bertanggung jawab terhadap pendidikan anak, dalam Undang-Undang Nomor 35 tersebut

khususnya pada pasal 20 dengan jelas dikatakan bahwa Negara, Pemerintah, Pemerintah Daerah, masyarakat, keluarga dan orang tua/wali berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan perlindungan anak. Perlindungan anak yang dimaksud dalam Undang-Undang tersebut adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Mengenai korelasi antara pihak-pihak yang memiliki tanggung jawab terhadap pendidikan anak, dalam pasal 23 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2015 disebutkan Negara, Pemerintah dan Pemerintah Daerah menjamin perlindungan, pemeliharaan dan kesejahteraan anak dengan memperhatikan hak dan kewajiban orang tua, wali/orang lain yang secara hukum bertanggung jawab kepada anak. Berdasarkan pasal tersebut, terlihat dengan jelas bahwa negara perlu memberi ruang bagi terpenuhinya kewajiban orang tua dalam rangka memenuhi hak-hak anak salah satunya hak memperoleh pendidikan karakter. Tentang kewajiban orang tua ini sudah secara gamblang disampaikan dalam pasal 26 ayat 1d Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 yang menyatakan orang tua berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pendidikan karakter dan penanaman nilai budi pekerti kepada anak.

Realisasi tanggung jawab negara dalam perlindungan anak, menurut penulis dapat dimulai dengan mengatur jam kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan data statistik dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) per 31 Desember 2015, jumlah PNS di Indonesia secara keseluruhan

berjumlah 4.556.765 orang. Dari angka tersebut, terdapat sejumlah orang yang sudah berkeluarga atau berstatus sebagai orangtua dan memiliki anak. Pada poin ini negara dapat memainkan perannya. Negara dengan kewenangannya dapat mengatur jam kerja PNS sehingga memungkinkan para abdi negara selain memainkan kiprahnya di birokrasi juga memiliki kesempatan memberikan pendidikan karakter dan penanaman nilai budi pekerti kepada anak. Pemberian alokasi waktu yang cukup oleh negara bagi para PNS berkeluarga untuk berperan secara signifikan dalam membentuk karakter anak perlu dilakukan mengingat pembentukan karakter tak dapat dilakukan semudah membalikkan telapak tangan.

Peran Orang Tua

Pentingnya peran orang tua dalam membangun karakter anak diakui oleh Psikolog dari Yayasan Keluarga dan Buah Hati, Elly Risman dalam sebuah kesempatan. Saat itu Elly mengatakan orang tua memiliki tugas untuk mengurus, membimbing dan membina anak. Elly bertutur dukungan dan perhatian dari sang ayah dan ibu sangat berharga bagi anak. Apalagi, mengingat cobaan dan godaan berat di zaman sekarang yang terus menggempur para generasi penerus bangsa. Pada masa seperti inilah, Elly menilai, peran orang tua seharusnya dijalankan dengan semestinya.

Terkait itu semua, maka wacana yang dilontarkan Wakil Presiden Jusuf Kalla tentang pemangkasan jam kerja PNS wanita, kiranya perlu direspon positif. Dengan pengurangan jam kerja PNS wanita diharapkan dapat memberikan peluang bagi PNS yang berstatus orang tua (ibu) dan memiliki anak, untuk memiliki lebih banyak waktu dalam mendampingi anak-anak di rumah. Signifikansi peran ibu

dalam pembentukan karakter anak dikuatkan oleh penelitian Marian Diamond, PhD, ahli saraf dari Universitas of California Berkeley Amerika Serikat (seperti pernah termuat dalam tabloid-nakita.com). Marian pernah menggelar penelitian terhadap 200 orang ibu. Marian melakukan penilaian terhadap kualitas bonding sang ibu dengan anak, mulai bayi hingga remaja (16 tahun). Hasilnya membuktikan, perhatian, kasih sayang, dan cinta yang diberikan seorang ibu sangat memengaruhi karakter seorang anak. Selain itu menurut Elly Risman, keberadaan ibu di samping anak akan mendatangkan sejumlah hal positif yakni pertama *attachment* (kelengketan). Kelengketan di sini bukan dimaksudkan dari segi fisik, melainkan dari jiwa ke jiwa. Kedua, waktu. Waktu di sini terbagi dua yaitu *real time* dan *moment*. Seorang ibu yang mendampingi ananda bisa mengetahui secara langsung moment anak mulai berjalan, bicara dan lain sebagainya yang menjadi tahapan perkembangan anak. Ketiga, komunikasi. Kesempatan bisa mendampingi ananda akan membuka ruang bagi ibu untuk bisa berkomunikasi secara langsung dengan anak sehingga saat memberikan arahan pun bisa tepat sasaran karena disesuaikan dengan ekspresi yang diberikan anak saat komunikasi berlangsung.

Memang idealnya, tidak hanya PNS wanita yang diberikan peluang cukup untuk memenuhi amanah menjaga keluarga, namun juga diberikan kepada seluruh PNS yang berstatus sebagai orang tua. Tetapi setidaknya jika wacana pemangkasan jam kerja bagi PNS wanita saja sudah terealisasi, maka ada secercah harapan bagi perbaikan karakter anak bangsa. Ketersediaan waktu yang lebih banyak dari orang tua akan memberikan peluang bagi anak-anak Indonesia untuk mendapatkan pendidikan yang terbaik.

Sinergisme Pola Karier dan Pola Pengisian Jabatan Melalui Pendekatan *Talent Pool*



Tedi Sudrajat

Dosen Hukum Kepegawaian

Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

Sudah sekitar 17 tahun semangat reformasi digeliatkan di tubuh birokrasi. Upaya masif banyak dilakukan pemerintah untuk merubah pola pikir (*mindset*) Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan membuat manuver kebijakan yang berorientasi pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur berbasis Merit. Sebagai kebijakan progresif, penerapan sistem merit harus diapresiasi, difasilitasi dan ditindaklanjuti dengan program yang berkesinambungan.

Melihat pada luarannya, pendekatan sistem merit

akan selalu mengarahkan pada pembentukan karakter SDM Aparatur yang memiliki kompetensi, kapabilitas, intelektualitas dan mental yang mendukung. Keempat unsur ini dapat menjadi tolok ukur keberhasilan pembinaan dan pembangunan SDM Aparatur dalam birokrasi. Namun ketika dikaitkan antara pendekatan sistem merit dengan kondisi pembinaan karier di Indonesia, maka terdapat 2 (dua) persoalan mendasar yang dapat menciptakan hambatan, yaitu pola karier dan pola pengisian jabatan.

Pola karier mengarahkan pada pola pembinaan yang memiliki alur pengembangan karier yang berjenjang dengan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), kompetensi, serta masa jabatan seorang ASN sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Adapun pola pengisian jabatan memiliki alur vertikal yang dapat diisi oleh seseorang yang dianggap mampu, baik melalui penilaian secara internal untuk jabatan administrasi, maupun dengan cara seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Secara sederhana, dapat dicermati bahwa pendekatan dalam pola karier dan pola pengisian jabatan memiliki semangat yang berbeda. Pola karier menekankan pada alur karier secara berjenjang, sedangkan pola pengisian jabatan didasarkan pada kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi dan pengisiannya dapat terpisah dengan karier internalnya. Adapun secara kelembagaan, keduanya memiliki kesamaan tujuan yaitu memberikan pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat.

Pendekatan *Talent Pool* Sebagai Alternatif Solusi

Untuk mensinergikan kesenjangan pola karier dengan pola pengisian jabatan dapat digunakan pendekatan *talent pool* (rencana suksesi). *Talent pool* adalah program yang dilakukan untuk mengisi formasi dengan mempertimbangkan pada kompetensi pegawai berdasarkan kesesuaian pengembangan karier di lingkungan internal organisasi. Pendekatan inilah yang dapat menjembatani kesenjangan antara pola karier dengan pola pengisian jabatan. Harapan kedepannya, pengisian jabatan akan dapat diisi secara internal dengan tetap mengedepankan pada sistem merit.

Secara normatif, jabatan memiliki esensi akan kesebandingan antara hak dan kewajiban. Esensi ini dapat mendasari proses pembinaan yang berorientasi pada konsep adil, baik prosedural

maupun substantif, dengan mengedepankan pada sistem merit dan perimbangan jenjang karier. Pendekatan *talent pool* dapat terealisasi dengan dibentuknya kebijakan hukum. Adapun substansinya melingkupi 3 (tiga) hal berupa penguatan terhadap kemampuan, etika moral dan kemauan.

1. Kemampuan adalah pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan kegiatan atau tugas-tugas tertentu sesuai dengan program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Melalui pendekatan model *Input, Process* dan *Output*, tahap yang dilalui adalah inventarisasi, identifikasi, kategorisasi dan penetapan terhadap profil junior talent yang akan diberikan pembinaan. Dasar penilaiannya dilakukan secara obyektif melalui assesment center;
2. Etika moral adalah nilai-nilai luhur yang berkaitan dengan kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku. Pola Diklat yang mengedepankan pembelajaran *softskill* diharapkan dapat menjunjung nilai-nilai luhur dalam berkarya dan memiliki kinerja yang baik;
3. Kemauan berhubungan dengan keyakinan, komitmen, dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau program yang telah ditentukan. Gabungan antara pembelajaran *hardskill* dan

softskill akan menciptakan profil ASN yang memiliki kemauan dan kemampuan berdaya saing global.

Keseluruhan unsur haruslah dapat diterapkan secara terpadu, karena tanpa menunjukkan kemampuan berarti orang tidak punya kemauan. Tanpa kemauan berarti orang tidak akan menghasilkan apapun, kemudian kemampuan dan kemauan harus ditunjang dengan etika moral yang tinggi sehingga output pekerjaan tidak berdampak negatif.

Implikasi Kebijakan

Secara praktis, pola pembinaan diarahkan untuk dapat mewujudkan profil yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan, dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang. Profil ini seharusnya dapat menjadi *competitive advantage* dan *added value* bagi organisasi melalui pola pembinaan yang tepat, guna menghasilkan *value added* bagi organisasi. Dalam kaitan ini, pemerintah sepatutnya membuat kebijakan yang dapat mengurangi beban psikologis dan implikasi berupa kecemburuan karier dengan menyusun pola pembinaan karier yang tepat dan dapat memotivasi pegawai akan keberlangsungan karier kedepannya.

Kartini Di Depan Mata



ilustrasi: tari

Tak lama lagi bangsa Indonesia akan memperingati Hari Kartini pada tanggal 21 April 2016 yang tidak terasa sudah berada di depan mata kita. Perjuangan Kartini secara sederhana dimulai melalui pemikiran yang dituangkan dalam surat-suratnya kepada sahabat sehingga membawa perubahan besar yang berkelanjutan bagi nasib para wanita di negeri Indonesia.

Hasrat mulia yang menggebu-gebu dalam jiwa Kartini muda perlahan mulai terealisasi dengan pembangunan sekolah di daerah Semarang pada tahun 1912 dan diekspansi ke daerah Surabaya, Yogyakarta, Malang, Madiun, Cirebon dan lainnya. Pemberantasan buta huruf dan pembangunan motivasi kaum wanita perlahan mulai bangkit. Kesetaraan gender mulai dilirik dan difasilitasi oleh para *stakeholder* meskipun tidak semulus yang diharapkan. Namun, setidaknya Kartini sudah berjasa untuk memotivasi wanita pada zamannya dan merupakan cikal bakal nasib wanita masa kini.

Hal sederhana itu yang membuat Kartini dikenang setiap tanggal 21 April di antara para pahlawan wanita yang juga sama berjasanya bagi kaum wanita Indonesia.

Cita-cita dan harapan Kartini dalam membangun bangsa terhubung melalui inspirasi jiwa-jiwa wanita yang menginginkan kesetaraan gender untuk kepentingan bersama. Terminologi emansipasi mulai menggema di pelosok nusantara, wanita yang tetap menjunjung kodrat sebagai ibu dan istri tetap berhak atas kedudukan politik sosial ekonomi, dan terbebas dari pengekangan hukum yang memungkinkan wanita sulit untuk berkembang dan maju.

Seharusnya peringatan hari Kartini pada masa reformasi bukan hanya sekedar seremonial belaka tetapi juga merealisasikan karya nyata para wanita. Perjuangan Kartini akan selalu ada pada setiap generasi, melalui berbagai cara di semua bidang dimana mayoritas sektor-sektor pembangunan di Indonesia masih dikuasai oleh kaum adam. Hal

ini menunjukkan bahwa perjuangan persamaan gender oleh kaum hawa belum mencapai titik maksimum.

Wanita harus berjalan secara cepat namun pasti untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia, bukan dengan jalan persaingan dan kemenangan yang harus diperoleh dari kaum adam, tetapi dengan kodrat sebagai wanita dalam mencetak generasi-generasi penerus bangsa yang pintar, cerdas, cerdik dan bermoral. Kaum adam juga selayaknya berbesar hati membuka jalan lebar lebar terhadap langkah Kartini dan berpartisipasi aktif menunjang cita-cita Kartini karena wanita adalah pondasi Negara, penentu moral bangsa, dan pencetak generas-generasi masa depan.

Secara khusus, wanita yang kodratnya dianugerahi perasaan kasih sayang berpeluang tidak hanya di dunia politik tetapi dapat pro aktif membangun desa tertinggal dengan cara aktif sebagai motivator masyarakat pribumi untuk berpikiran maju dan merealisasikan *output* dengan mempromosikan wisata alam Indonesia.

Kartini di abad ini idealnya juga harus menguasai teknologi informasi karena ekonomi saat ini dirajai oleh orang yang menguasai informasi. Semua sektor pembangunan tidak dapat dielakan memerlukan informasi. Penguasaan teknologi informasi yang lengkap dan terkini akan mengefisienkan dan mengekfektifkan pelaksanaan program pembangunan dalam mencapai visi misi yang diharapkan sehingga meningkatkan daya tarik untuk investasi dan pendapatan Negara. Selamat berjuang Kartini Indonesia! **tar/sof**



Konsultasi

Status PNS Pasca Menjalani Hukuman Kasus Tipikor

Kepada:

Yth. Dewan Redaksi

Saya adalah seorang istri PNS di Kabupaten X ingin menanyakan kejelasan status kepegawaian suami saya pasca menjalani hukuman terkait kasus tindak pidana korupsi (Tipikor).

Perlu kami informasikan bahwa setelah menjalani hukuman tersebut suami saya sudah melapor kepada instansi tempat di mana bekerja sebelum terjadi kasus Tipikor tersebut. Kemudian juga telah melapor langsung ke Bupati X sebanyak 3 (tiga) kali. Namun hingga hari ini laporan tersebut tidak diproses tanpa alasan yang jelas.

Perlu diketahui bahwa suami saya telah menyadari bersalah dalam pengambilan kebijakan, sehingga dimanfaatkan orang lain yang tidak bertanggung jawab yang mengakibatkan kerugian negara. Pihak keluarga juga sudah ikhlas menerima apapun keputusan yang akan diberikan.

Redaksi yang budiman, dengan ini kami berharap pencerahan untuk kejelasan status dan kedudukan kepegawaian suami saya dilihat dari undang-undang kepegawaian. Sehingga Dia mempunyai kepastian mengambil sikap untuk kehidupan ke depan.

Atas informasi yang mencerahkan, kami haturkan terima kasih.

Salam,

Mawar

Jawaban:

Ibu Mawar di Kabupaten X, kami turut perihatin atas apa yang menimpa suami Ibu. Semoga ada hikmah dan dapat memberikan peringatan bagi para PNS dalam menjalankan tugas Negara agar lebih berhati-hati.

Terkait permasalahan Suami ibu dapat kami sampaikan bahwa sesuai Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) di mana disebutkan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.

Selanjutnya sesuai Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Hukum Pidana.

Sehingga karena Tipikor merupakan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, maka Yang bersangkutan akan diberhentikan sebagai PNS. Namun demikian keputusan pemberhentian seorang PNS merupakan kewenangan Bupati Kab. X sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Demikian semoga keluarga Ibu senantiasa berada dalam lindungan Tuhan YME, Allah SWT.

Salam hangat,
Redaksi



Gua Ini PNS, Met..

Pada suatu hari si Memet bertemu dengan teman lamanya, si Dudung, di sebuah mall.

- Memet : Heii Dung.... Apa kabar...
Dudung : Memet ya....? Kabar Baik Met... Mau kemana nih ?
Memet : Ini..., mau belanja kemeja, buat gawe... Maklumlah..., gue baru diterima kerja di perusahaan.... Ngomong-ngomong, elo kerja apa ?
Dudung : Gue PNS.....
Memet : Weisssss.....hebat..... Udah jadi PNS muka lo jadi terawat dan tambah putih ya.... Gak kayak dulu waktu SMA, hancur lebur.... hehehe.....
Dudung : Hehehe.... Ahh, biasa ajalah....
Memet : Tapi.... Kenapa rambut lo di cat warna-warni gitu? Apa gak kena tegur tuh di kantor? Terus, hari kerja gini kok lo gak pake seragam ? Malah pake baju ketat, celana ketat, ngejreng lagi warnanya....
Dudung : Di tempat kerja gue semua pegawai memang begini Met *style*-nya....
Memet : (garuk-garuk kepala) Ada ya PNS model kayak elo gini.....?
Dudung : Idiih...Norak deh.... Eike ini kan PNS..... Pegawai Ning Salooooon..... Situ rempong dech.....



PNS vs Pengemis

- PNS : Pak, cape ya abis ngemis? Laper ya pak..?
Pengemis : Biasa aja tuh, hari ini saya udh makan 3x koq.
PNS : Loh..? Uangnya cuman buat makan bapak doank? Anak dan istri di rumah makan apa?
Pengemis : Kayak org susah aja..! Td pagi saya sekeluarga abis ngerayain ultah anak saya yang kelima di Mc. Donald bareng guru-guru & teman-teman sekolahnya. Siang ini istri & anak saya barusan bbm saya, mereka lagi makan di Pizza HUT tau!

- PNS sampai kebingungan dan berkata
: Emank bapak ngemis 1 hari dapet berapa..?
Pengemis : Nih ya.. Saya kasih tau..!!
Saya ngemis dari jam 07.00-17.00.
Lampu merah atau hijau waktunya 60 detik.
Setiap 60 detik paling nggak saya bisa dapet 2.000.
1 jam = 60 kali lampu merah/Hijau
 $60 \times 2.000 = 120.000$ /jam
1 hari saya kerja 10 jam, 1 jam buat istirahat jadi 9 jam.
 $9 \text{ jam} \times 120.000 = 1.080.000$ /hari.
1 bulan saya kerja 26 hari.
 $26 \text{ hari} \times 1.080.000 = 28.080.000$ /bulan.

PNS sampai kaget dan bengong mendengar cerita pengemis itu..

- Pengemis : Emang mas jadi PNS, gaji per bulannya berapa..?
PNS : 3.500.000
Pengemis : Ijasah..?
PNS : SMU/D3
Pengemis : Saya jadi prihatin dech lihat penderitaan mas!!! Pasti abis banyak duit ya mas buat sekolah??? blom lagi kerja kena marah ama Boz, Kepala mas isinya pasti penuh soal kerjaan mulu. Mending mas ngemis aja. Biar kaya sperti saya. Saya ngemis udah 20 tahun, udah punya 2 mobil BMW buat saya & istri saya, kartu kredit platinum, Apartemen, rumah di kawasan *elite*, anak saya belajar di *international school* n anak perempuan saya yang paling tua sekarang lagi liburan bareng temen2nya ke singapura,, minimal setahun 1X kami keliling dunia ..

PNS : *nangis*

RAKORNAS KEPEGAWAIAN 2016

SEGERA!

TUNGGU PENGUMUMANNYA DI WEBSITE DAN MEDIA SOSIAL RESMI BKN

Biro Humas BKN,
Jl. Mayjen Sutoyo No. 12 Cililitan Jakarta Timur 13460
Telp. & Fax: (021) 8090421/80882815
Email: humasbknri@gmail.com

